

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры финансы и управление
24 февраля 2025 г. протокол № 6

Заведующий кафедрой

С.Л. Курьянова



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.О.26 Менеджмент**

Направление подготовки: 38.03.05 Бизнес-информатика

Направленность (профиль): Цифровая экономика

Квалификация выпускника: бакалавр

Чита, 2025 г.

**Структура
фонда оценочных средств
по дисциплине «Менеджмент»**

№ п/п	Этапы формирования компетенций	Перечень формируемых компетенций	ЗУНы (З.1, У1, Н1...)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описания шкал оценивания
1	Введение в дисциплину. Основные понятия. Эволюция управленческой мысли. Характеристика системы управления.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложен-	Т, Уо	20, 5

			ных решений и осозна- вать ответственность за их принятие Н. 1. Вла- деть: навыками разра- ботки управленческих и экономических решений		
2	Организация как объект управления.	ОПК-4	3. 1. Знать: сущность социально-экономиче- ских проблем и процес- сов в организации, знать методы и алгоритмы раз- работки и реализации организационно-управ- ленческих и экономиче- ских решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализиро- вать социально-экономи- ческие проблемы и процессы в организации и находить соответству- ющие им организаци- онно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложен- ных решений и осозна- вать ответственность за их принятие Н. 1. Вла- деть: навыками разра- ботки управленческих и экономических решений	Уо, Т	5,20

3	Организационные структуры управления.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений	Уо, Т, СЗ	5, 20, 10
4	Ресурсное обеспечение менеджмента: роль информации в управлении, значение кадровых ресурсов.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации	Уо,Т, СЗ	5, 20, 10

			<p>организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		
5	Технологии в системе управления	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализиро-</p>	Уо,Т, СЗ	5, 20, 10

			<p>вать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		
6	Мотивация в менеджменте	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и</p>	Т	20

			экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений		
7	Лидерство и власть в менеджменте.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Вла-	Уо,Т, СЗ	5, 20, 10

			деть: навыками разработки управленческих и экономических решений		
8	Процессы и методы принятия решений.	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>	Уо,	5
9	Управление конфликтами.	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процес-</p>	Уо,Т, СЗ	5, 20, 10

			сов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений		
10	Контроль в менеджменте	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать	Уо	5

			<p>формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		
11	Основные понятия стратегического менеджмента	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и</p>	Уо,Т, СЗ	5, 20, 10

			находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений		
12	Оценка эффективности управления	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложен-	Т	20

			ных решений и осозна- вать ответственность за их принятие Н. 1. Вла- деть: навыками разра- ботки управленческих и экономических решений		
13	Основные понятия инновационного ме- неджмента	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономиче- ских проблем и процес- сов в организации, знать методы и алгоритмы раз- работки и реализации организационно-управ- ленческих и экономиче- ских решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализиро- вать социально-экономи- ческие проблемы и процессы в организации и находить соответству- ющие им организаци- онно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложен- ных решений и осозна- вать ответственность за их принятие Н. 1. Вла- деть: навыками разра- ботки управленческих и экономических решений	Т	20

14	Особенности международного менеджмента.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений	T	20
15	Основные приемы самоменеджмента.	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации	T	20

			<p>организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		
16	Организационная культура	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализиро-</p>	Т	20

			<p>вать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		
17	Итого по текущей аттестации	ОПК-4	<p>З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и</p>	Т	100

			экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений		
18	Промежуточная аттестация	ОПК-4	З. 1. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения У. 1. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие Н. 1. Вла-	Т	Продвинутый (91 – 100 баллов) способен, ориентируясь на основные направления современного менеджмента принимать участие в принятии управленческих решений по осуществлению административных процессов (распределение полномочий и их делегирование). Способен анализировать процесс принятия решений, выявлять отклонения фактических показателей от запланированных, а также принимать своевременные корректирующие мероприятия. Готов самостоятельно проводить исследова-

			<p>деть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>		<p>ния, осуществлять анализ и представлять альтернативные варианты управленческих решений. Базовый (76 – 90 баллов) Готов принимать участие в процессе принятия управленческих решений по распределению функций, полномочий и ответственности, способен определить основные параметры качества принимаемых решений, а также производить своевременную оценку. Может принимать участие в процессе корректировки принимаемых решений. Минимальный (61 – 75 баллов) Владеет информацией о процессах распределения функций, полномочий и ответственности</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
 ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 Кафедра финансы и управление
 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

<i>Код компетенции по ФГОС ВО</i>	<i>Компетенция</i>
ОПК-4	Способен понимать принципы работы информационных технологий; использовать информацию, методы и программные средства ее сбора, обработки и анализа для информационно-аналитической поддержки принятия управленческих решений

Структура компетенции

<i>Компетенция</i>	<i>Формируемые ЗУНы</i>
ОПК-4 Способен понимать принципы работы информационных технологий; использовать информацию, методы и программные средства ее сбора, обработки и анализа для информационно-аналитической поддержки принятия управленческих решений	<p>З. Знать: сущность социально-экономических проблем и процессов в организации, знать методы и алгоритмы разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений, знать формы ответственности за результаты решения</p> <p>У. Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и находить соответствующие им организационно-управленческие и экономические решения, уметь предвидеть результаты предложенных решений и осознавать ответственность за их принятие</p> <p>Н. Владеть: навыками разработки управленческих и экономических решений</p>

В ФОС представлены

Приложение 1 - Комплект ключей к тестам

Приложение 2 - Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в ходе текущей аттестации

Приложение 3 – Комплект тестов по темам курса

Приложение 4 – ситуационные задачи

Приложение 5 – вопросы для устного опроса

Приложение 6 – кейсовые задания

Приложение 7 – билеты для промежуточного контроля

Приложение 8 - Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих

этапы формирования компетенций в ходе промежуточной аттестации

Приложение 1

Комплект ключей к тестам:

Ключ к тесту: управленческий труд и его специфика

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1, 4, 5, 7, 9	2, 6, 1, 3, 5, 4	1-3, 2-5, 3-7	2	1	2,4	1,4,5	3	2	2,3,4,5

Ключ к тесту: подходы к управлению

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,4	2	2,5	2	3	3	1	2	1	1,2,5

Ключ к тесту: эволюция управленческой мысли

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2,3,1,4	3,4,1,2,5	3,4,6	1,2	1	4	4	1	2	1.3

Ключ к тесту: мотивация

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2,3,4	1	2	1	1,3	1	1,4,5	2	1

Ключ к тесту: организация

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2,3,5,6	4	1	1	1	1,3,4	3	2	1,2.4	3

Ключ к тесту: организационные структуры

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2	2	2,3,7,8	3	1	2	2	1	2

Ключ к тесту: лидерство

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	2,4,5	2	3	1	2	3	1

Ключ к тесту: организационная культура

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2	1	2,4,5	2	2	1	2	1	1,2,4

Ключ к тесту: стратегическое управление

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	5	1	2	1	1,2,4,5	5	1,2.5	2

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций в ходе текущей
аттестации**

Критерии оценки ситуационной задачи (задания)

10 - 6_баллов выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа;

5 – 3 балла, если фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

2 – 0 баллов, если незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Критерии оценки устного ответа при опросе по теме

Проблемное и аналитическое изложение материала	0-5			
Отвечающий свободно владеет навыками социально-экономического анализа, способен выявлять проблемы с использованием различных подходов (исторический, гипотетический, нормативный, аналоговый..)	5-4			
Владеет навыками анализа, способен формулировать проблему	3-2			
Не владеет аналитическими технологиями, не способен формулировать проблему	1-0			

Критерии оценки деловой игры

20 - 16_баллов выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое понимание структуры конкретного вопроса в ходе деловой игры, а также основного содержания и новаций ситуации. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа;

15 – 10 балла, если фрагментарные, поверхностные знания; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий деловой игры;

9 – 0 баллов, если незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ОЦЕНКИ ТЕСТОВ

а) для преподавателей:

1. Перед проведением тестирования проведите ознакомительную беседу со студентами, в которой отразите следующие моменты:
 - а) наименование дисциплины, по которой проводится тестирование;
 - б) цели и количество предлагаемых заданий;
 - в) время, предусмотренное для выполнения тестирования;
 - г) инструкция по проведению тестирования для обучающихся.
2. Используя контрольный лист правильных ответов, проверьте выполненные задания.
3. Представьте результаты проведения ФОС по представленным ниже требованиям.
4. Оцените уровень усвоения знаний программного материала и сделайте выводы для дальнейшей практической деятельности.

б) для обучающихся¹:

1. Прочитайте задание по заданной преподавателем теме.
2. Выберите соответствующий вашему решению правильный ответ (ответы, а их может быть несколько) из предложенных вариантов ответов.
3. Проставьте на аттестационном листе напротив номера задания буквенное обозначение ответа (ответов), или дайте ответ в открытой форме.

Оценка знаний проводится по количеству правильных ответов согласно таблице. За каждый правильный ответ обучающийся получает 0,5 баллов. Если обучающийся правильно ответил менее чем на 5 вопросов, баллы не начисляются.

Балл	5-4,5	4-3,5	3-2,5	2-1
Количество правильных ответов	10-9	8-7	6-5	4-2
Процент правильных ответов	100% - 90%	80% - 70%	60% - 50%	40% - 20%

¹ При закрытой форме теста

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление

**КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ
«УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД И ЕГО СПЕЦИФИКА»**

Вопрос 1. Выберите пять ценностей, которые пользуются особым уважением в таллиннской школе менеджеров.

1. Горизонтальная карьера;
2. Служебная карьера;
3. Доверие подчиненным и коллегам;
4. Радость неудачи;
5. Большая цель;
6. Терпимость к неопределенности;
7. Управление из любой точки;
8. Профессиональный опыт и знания;
9. Без жалоб и просьб.

Вопрос 2. Расположите стадии процесса управления в порядке их осуществления.

1. аналитическая деятельность
2. целеполагание
3. принятие решения
4. контроль
5. реализация управленческого решения
6. сбор и обработка информации

Вопрос 3. Вам предлагаются некоторые возможные варианты критических оценок. Определите используемые при этом формы конструктивной критики.

Варианты оценок:

1. «Раньше, когда я был таким, как вы, я допустил точно такую же ошибку. Ну и попало же мне от моего начальника!»;
2. «Работу вам придется переделать!»;
3. «В вашем коллективе есть еще работники, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии».

Формы критики:

1. критика-надежда
2. критика-похвала
3. критика-аналогия
4. критика-предупреждение
5. критика-требование
6. критика-ирония
7. безличная критика

Вопрос 4. Факторы объективного характера – это:

1. организационные условия деятельности и организационные отношения, складывающиеся в процессе управления социальными системами и подсистемами
2. трансформация общества в экономическом, политическом и социальном измерениях в период перехода к рыночным отношениям

[illegible]

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ
Вопрос 1. Порядок развития школ в управлении:

1. человеческих отношений
2. научного управления
3. административная
4. количественная

Вопрос 2. Порядок процесса управления во взаимосвязи функций:

1. мотивация
2. контроль
3. планирование
4. организация
5. регулирование

Вопрос 3. Представители научной школы управления:

1. Д. МакГрегор
2. Э. Мэйо
3. Ф. Тейлор
4. Л. Канторович
5. М. Фоллет
6. Ф. Джилберт

Вопрос 4. Представители поведенческой школы управления :

1. Д. МакГрегор
2. Э. Мэйо
3. Ф. Тейлор
4. М. Блумфилд
5. В. Новожилов
6. Ф. Джилберт

Вопрос 5. Подход, утверждающий, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:

1. системный
2. процессный
3. ситуационный
4. с позиции выделения школ в управлении

Вопрос 6. Ученый, который разработал впервые универсальные принципы управления:

1. М. Вебер
2. М. Фоллет
3. Ф. Тейлор
4. А. Файоль
5. М. Блумфилд

Вопрос 7. Ученый, разработавший принципы управления трудом рабочих:

1. Ф. Джилберт
2. Д. МакГрегор
3. Э. Мэйо
4. Ф. Тейлор
5. Л. Канторович

Вопрос 8. Автор концепции рациональной бюрократии:

- Вопрос 9. Вклад школы научного управления в развитие теории управления:**

- Вопрос 10. Вклад математической школы в развитие теории управления:**

- Отвѣты:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ

Вопрос 1. Определите стадии процесса управления.

1. Аналитическая деятельность
2. Централизация
3. Делегирование полномочий
4. Контроль

Вопрос 2. Система управления – это:

1. Серия взаимосвязанных действий или процедур (функций управления), направленных на достижение общей цели.
2. Некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых элементов, каждый из которых вносит свой вклад в характеристику целого.
3. Логическое соотношение уровней управления и функциональных областей, построенное таким образом, чтобы наиболее эффективно достичь целей организации.

Вопрос 3. Элемент – это:

1. часть системы полностью зависящая от нее;
2. часть системы, обладающая самостоятельностью по отношению ко всей системе и неделимая при данном способе выделения частей;
3. нечто, обладающее своей структурой;
4. совокупность составляющих систему частей. Которую можно разделить на более мелкие части;
5. составная часть системы

Вопрос 4. Структура системы – это:

1. набор случайных чисел
2. совокупность элементов системы и связей между элементами системы;
3. количественная характеристика взаимосвязей между элементами системы;
4. статическая модель системы, которая характеризует только строение системы и не учитывает множества свойств ее элементов

Вопрос 5. Охарактеризуйте причинно-следственную связь:

1. цель – процесс – результат
2. процесс – результат
3. потребность – цель – процесс – результат
4. потребность – задачи – процесс – результат

Вопрос 6. Когда и где был разработан ситуационный подход?

1. Канада конец 60-х годов XX века
2. США начало 50-х годов XIX века
3. США конец 60-х годов XX века

Вопрос 7. Результат научно - обоснованного прогноза, затрагивают и количественные, и качественные параметры организации – это:

1. Стратегические решения
2. Типовые (оперативные) решения

Вопрос 8. Информация, необходимая для реализации функций анализа и контроля – это:

1. Плановая
2. Учетная и отчетная
3. Статистическая

Вопрос 9. Суть ситуационного подхода в том, что:

1. Одни и те же функции управления по-разному реализуются в зависимости от конкретных ситуаций.
2. Одни и те же функции управления одинаково реализуются в зависимости от конкретных ситуаций.

Вопрос 10. Стандартные решения для функции планирования:

1. Решения по выбору цели организации.
2. Решения сверхзадач организаций
3. Решение по делегированию полномочий
4. Решение по выбору организационной структуры
5. Решения, связанные с изменениями во внешнем окружении.

ОТВЕТЫ:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИЯ

Вопрос 1. Факторы, формирующие внешнюю среду предприятия – это:

1. Экономические
2. Теологические
3. Политические
4. Рыночные

Вопрос 2. Часто после рабочего дня менеджер констатирует: «Я целый день напряженно работал, однако многое из того, что я намечал, осталось невыполненным!» На какие причины при этом ссылаются:

1. неумение говорить «нет»
2. неумение доводить дело до конца
3. помехи со стороны других
4. Все варианты верные

Вопрос 3. Производительность труда – это:

1. качественная характеристика затрат труда и показатель их эффективности
2. привлечение инвестиций и получение кредитов, расчеты внутри фирмы и с партнерами, выпуск ценных бумаг, уплата налогов, а также получение прибыли, управление рисками и создание системы страхования
3. совокупность встроенных элементов, которые определяют способность и степень интеграции организации во внешнюю среду

Вопрос 4. Организация – это:

1. спланированная координация двух и более людей, построенная на некоторых нормативных началах с разделением труда, с соблюдением иерархии управления и стремящаяся к общей цели
2. собственники материальных и природных ресурсов могут напрямую воздействовать на организацию, создавая ресурсную зависимость
3. фирмы, реализующие аналогичный продукт на тех же самых рынках

Вопрос 5. Потребители – это:

1. потенциальные покупатели и клиенты
2. собственники материальных и природных ресурсов могут напрямую воздействовать на организацию, создавая ресурсную зависимость
3. хозяйствующий субъект, занимающийся производством и поставкой готовой продукции на рынок товаров и услуг

Вопрос 6. Унитарные предприятия в зависимости от уровня государственной собственности делятся на:

1. федеральные
2. локальные
3. региональные

4. муниципальные

Вопрос 7. Коммандитные товарищества – это:

1. товарищества, участники которых несут ответственность в соответствии с размерами вкладов
2. характеризуются неограниченной ответственностью владельцев, каждый из которых имеет равные права и обязанности
3. основанные на вере, имеют более совершенную форму. Этот вид товарищества включает два вида участников: полные товарищи, которые непосредственно управляют производством и, соответственно, отвечают по всем обязательствам, и члены-вкладчики, которые в случае банкротства могут понести убытки лишь в пределах своего вклада.

Вопрос 8. Финансовая подсистема внутренней среды представляет собой

1. подсистему, призванную устанавливать связи организации с рынком: удовлетворение потребностей клиентов, создание системы сбыта и эффективной рекламы.
2. движение и использование денежных средств в организации (например, создание инвестиционных возможностей, поддержание рентабельности и обеспечение прибыльности).

Вопрос 9. Характеристики внешней среды организации:

1. Сложность
2. Подвижность
3. Статичность
4. Неопределенность

Вопрос 10. Качественная характеристика затрат труда и показатель их эффективности – это:

1. Издержки производства
2. Качество продукции
3. Производительность труда

ОТВЕТЫ:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ

Вопрос 1. Структура – это:

1. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение
2. логическое соотношение уровней управления и функциональных областей, построенное так. Чтобы наиболее эффективно достичь целей организации
3. это размещение производственных мощностей в различных географических точках

Вопрос 2. Горизонтальная дифференциация:

1. количество уровней управления, которые отделяют главного руководителя от непосредственных рабочих мест или глубина организационной иерархии
2. относится к уровню специализации и структурированию организации

Вопрос 3. Параллельные полномочия:

1. Аппарат, обладающий ими может как предложить, так и запретить какие-то действия в области своей компетенции
2. Высшее руководство может расширить объем полномочий аппарата, давая ему право отклонять решения линейного руководства
3. Устраняют различия между линейными и штабными обязанностями для всех практических целей
4. Аппарат представляет собой подразделение с более чем одним уровнем управления

Вопрос 4. Концепция научной организации труда Тейлора:

1. Руководители должны занимать беспристрастную позицию между собой и подчиненными.
2. Предполагает детальную разработку каждого элемента труда.
3. Тесное сотрудничество проектировщика с работником.
4. Все задачи, выполняемые работником, необходимы для достижения целей организации.
5. Все задания должны выполняться в соответствии с суммой общих правил.
6. Должностные обязанности должны быть организованы в иерархическую структуру.
7. Научный отбор, тренировку, обучение, повышение квалификации работника.
8. Справедливое распределение работы и ответственности между руководителями и исполнителями.

Вопрос 5. Матричная структура – это:

1. непрерывно меняют свою форму с целью самосохранения

2. используется, если деятельность организации охватывает большие географические зоны, особенно в международном масштабе
3. члены проектной группы подчиняются как руководителю проекта, так и руководителям тех функциональных отделов, в которых они работают постоянно.

Вопрос 6. Основной недостаток матричной структуры – это:

1. руководители проектов в матричной организации отвечают в целом за интеграцию всех видов деятельности и ресурсов, а не по отдельности
2. сложность, а также борьба за власть, неприспособленность к неблагоприятным экономическим условиям, конформизм в принятии групповых решений, чрезмерные накладные расходы.

Вопрос 7. Когда все подразделения группируются вокруг определенных групп потребителей – это

1. Дивизиональная продуктовая структура
2. Дивизиональная, ориентированная на потребителя структура
3. Дивизиональная региональная структура

Вопрос 8. Процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности – это

1. Проектная организация
2. Функциональная департаментализация

Вопрос 9. Основное преимущество проектной организации в том, что она

1. собирает в одну команду самых квалифицированных сотрудников организации для осуществления сложного проекта в установленные сроки с заданным уровнем качества, не выходя за пределы установленной сметы
2. концентрирует все усилия на решении одной-единственной задачи

Вопрос 10. Карьерная модель «Тренажеры» предполагает:

1. пополнение багажа знаний, следовательно повышение квалификации (учитель, врач, парикмахер).
2. перемещение по горизонтали, то есть по всем подразделениям.

ОТВЕТЫ:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ЛИДЕРСТВО

Вопрос 1. Влияние – это:

1. это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.
2. любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида.

Вопрос 2. Авторитарное руководство:

1. характеризуется высокой степенью единоличной власти руководителя: руководитель определяет все стратегии группы; никаких полномочий группе не делегируется.
2. характеризуется разделением власти и участием трудящихся в управлении; ответственность не концентрируется, а распределяется.
3. характеризуется минимальным участием руководителя; группа имеет полную свободу принимать собственные решения.

Вопрос 3. Власть, основанная на принуждении:

1. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие
2. Исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности.
3. Характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий.

Вопрос 4. Теория «Y»:

1. Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.
2. Труд — процесс естественный. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней.
3. У людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили.
4. Если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и самоконтроль.
5. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели.
6. Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

Вопрос 5. Власть – это:

1. производственные роли между подчиненными

2. возможность влиять на поведение других. В дополнение к формальным полномочиям, руководителю требуется власть, так как он зависит от людей как в пределах своей цепи команд, так и вне нее

Вопрос 6. Блэйк и Мутон исходили из того, что самым эффективным стилем руководства - оптимальным стилем — было поведение руководителя в позиции:

1. организация
2. авторитет
3. команда

Вопрос 7. Самое раннее исследование эффективности стилей лидерства было проведено:

1. Куртом Левиным
2. Дугласом Мак Грегор

Вопрос 8. Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации – это:

1. Делегирование полномочий
2. Лидерство

Вопрос 9. Сколько базовых систем стиля лидерства предложил Лайкерт?

1. одну
2. пять
3. четыре

Вопрос 10. Руководство характеризуется минимальным участием руководителя; группа имеет полную свободу принимать собственные решения при условии, что такое руководство является

1. Демократическим
2. Либеральным
3. Авторитарным

ОТВЕТЫ:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ МОТИВАЦИЯ

Вопрос 1. Начальной стадией деятельности по развитию человеческих ресурсов является

1. вовлечение работников в анализ существующих проблем или конкретных случаев и создание соответствующих проектов по их устранению
2. разработка и реализация программ для принятых работников

Вопрос 2. Многие зарубежные компании предлагают набор льгот, из которых работник может выбрать те, которые для него предпочтительнее в данный момент. Ему предоставляется возможность выбрать между

1. снижением уровня заработной платы;
2. увеличением отчислений в пенсионный фонд;
3. включением в страховой фонд компании;
4. предоставлением гибкого режима рабочего времени или же оплаченного дополнительного отпуска.

Вопрос 3. Моральное стимулирование – это:

1. награждение орденами и медалями, почетными грамотами, объявление благодарности, выговора
2. применение различных форм денежных выплат и санкций (зарплата, премия, депремирование), а также предоставление различных льгот и преимуществ;

Вопрос 4. Восприятие можно определить как:

1. имеющийся потенциал человека в отношении выполнения какой-либо конкретной работы
2. интеллектуальное осознание стимулов, получаемых от ощущений

Вопрос 5. Теория справедливости предполагает:

1. что люди подвергают субъективной оценке отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем сравнивают его с вознаграждением других работников за аналогичную работу
2. потребности человека находятся в постоянном развитии
3. что когда человек недоволен работой, то обычно его претензии относятся к социальному окружению, а ощущение удовлетворенности, комфортности дает сама работа.

Вопрос 6. Наиболее распространенным является деление стимулирования труда на

1. материальное
2. социальное
3. моральное

Вопрос 7. Людям присущи 3 потребности: власти, успеха, причастности. Кому принадлежит данное суждение?

1. Д. Мак-Клелланду
2. А. Маслоу

Вопрос 8. В отличие от иерархии потребностей А. Маслоу К. Альдерфер считает, что в нее входят 3 группы:

1. роста
2. успеха
3. продвижения по службе
4. существования
5. связи

Вопрос 9. Личностные характеристики и внешнее окружение, действуя совместно, определяют

1. Личность
2. Поведение личности

Вопрос 10. Представителями содержательной теории мотивации являются:

1. А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг.
2. К.Маркс, Дж.Кейнс, Давид Рикардо

ОТВЕТЫ:

[illegible]

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

1. Частью чего, является внешний анализ?
 - а. Swot – свот анализа.
 - б. Внешнего анализа.
 - в. Внешнего окружения.
 - г. Будущего стратегического плана.

2. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объёма продаж и прибыли - это?
Закончите предложение, выбрав правильный ответ.
 - а. Профицит.
 - б. Абдикация.
 - в. Абсентеизм.
 - г. Возможности.

3. Целью чего является определение привлекательности отрасли и отдельных товарных рынков внутри отрасли?
 - а. Авилирования.
 - б. Отраслевого анализа.
 - в. Оценки стратегического анализа.
 - г. Адьюльтера.
 - д. Налоговой проверки.

4. Из чего состоит внешняя среда – окружение бизнеса?
 - а. Макросреды.
 - б. Микросреды.
 - в. Отраслевого или ближнего окружения.
 - г. Отдалённого окружения.
 - д. Все вышеперечисленное.

5. Какую возможность предоставляет фирме анализ конкурентной силы и конкурентных преимуществ?
 - а. Улучшить долгосрочную рыночную позицию.
 - б. Улучшить внешнюю среду.
 - в. Стабилизировать ситуацию внутри фирмы.
 - г. Провести акт суброгации.

6. Предписанная работа, которая должна быть выполнена установленным способом и в установленные сроки - это? Закончите предложение, выбрав правильный ответ
 - а. Цель.
 - б. Задача.
 - в. Технология.
 - г. Структура.

7. Для чего необходимо знание слабых и сильных сторон компании?
 - а. Для выработки стратегии.
 - б. Для решения задачи.

в. Для определения миссии.

8. Цепочка ценностей компании отражает набор связанных между собойи функций, выполняемых внутри фирмы.

Вставьте недостающее слово.

а. Направлений деятельности.

б. Задач.

в. Целей.

г. Объектов.

9. Для основы какого формирования могут быть использованы сильные стороны компании.

а. Большого капитала.

б. Стратегического планирования.

в. Новой миссии организации.

г. Конкурентного преимущества.

10. Что относится к потенциальным внешним угрозам?

а. Выход на рынок иностранных конкурентов с более низкими издержками?

б. Рост продаж продуктов субститутов (продуктов заменителей)?

в. Медленный рост рынка?

г. Дорогостоящее законодательное требование?

д. Все вышеперечисленное?

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Вопрос 1. Клановая культура – это:

1. Культура, которая во главу угла ставит умных и энергичных людей, умеющих в условиях женской конкуренции обеспечивать высокую эффективность работы
2. Ее основу составляют внутренние ценности организации, направляющие деятельность последней. Источником власти здесь служит традиции.
3. Она деспотична и свойственна бюрократическим организациям с множеством уровней управления, где женщины занимают низшие ступени. Такая культура позволяет игнорировать их интересы и относится к ним грубо и презрительно

Вопрос 2. Культура, основанная на господстве регламентов, правил и процедур, источником власти при которой служит должность членов организации – это:

1. Культура джентльменского клуба
2. Бюрократическая культура
3. Культура казармы

Вопрос 3. Неявная организационная культура:

1. отражена в сознании человека, поддерживается традициями, верой
2. определяет, в какой мере члены общества воспринимают различия в положении и статусе отдельных лиц

Вопрос 4. Атрибуты организационной культуры:

1. Функции
2. Ценности
3. Охрана
4. Символика
5. Стиль руководства

Вопрос 5. Деловой этикет:

1. отвергает дискриминацию, но одновременно не видит и реальных различий между полами
2. нравственный регулятор деловых отношений, определяет те принципы и нормы поведения бизнесмена и руководителя, которые соответствуют нравственным идеалам

Вопрос 6. Культура спортивной раздевалки:

1. Эта культура отвергает дискриминацию, но одновременно не видит и реальных различий между полами, игнорирует женскую сущность, семейные обязанности женщин, а поэтому требует от них тех же успехов, что и от мужчин.

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопрос 1. Теория стюардства (stewardship theory):

1. для руководителей *мотив служения*, исполнения обязательств и повышения социальной значимости является очень важным
2. менеджмент, принимая решения, должен учитывать интересы любой группы, которая испытывает на себе воздействие со стороны компании, что расширяет сферу ее социальной ответственности

Вопрос 2. Ответственность – это:

1. обязательство выполнять задания и обеспечивать достижение результата
2. состояние *духовно-культурной* жизни общества

Вопрос 3. Этика – это:

1. стремление к наилучшим финансовым результатам в конкурентной среде
2. учение о морали и нравственности
3. следование законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что организация или личность может и чего не должна делать.

Вопрос 4. В обществе интегрирующим показателем эффективности управления выступает:

1. повышение качества жизни граждан при наименьших затратах ресурсов
2. повышение качества жизни граждан при наибольших затратах ресурсов

Вопрос 5. Критерий – это:

1. признак, на основе которого оценивается факт, определение, классификация
2. категория, отражающая ход или развитие какого-либо процесса

Вопрос 6. Подход по выходным параметрам:

1. с точки зрения факторов времени и движения: конечный результат деятельности организации (производство продукции или услуг, получение прибыли)
2. по удовлетворению потребностей заинтересованных групп (государство, регион, муниципалитет, население)

Вопрос 7. Эффективность управления:

1. состоит в обеспечении достижения поставленных целей в возможно короткий срок при наименьших затратах ресурсов: экономических, финансовых, трудовых, социальных, духовных
2. является нравственным регулятором деловых отношений и определяет те принципы и нормы поведения бизнесмена и руководителя, которые соответствуют нравственным идеалам

Вопрос 8. Аргументами в пользу социальной ответственности организаций, с точки зрения интересов бизнеса являются:

1. благоприятные краткосрочные перспективы;
2. выгоды, связанные с формированием позитивного имиджа в глазах общественности;
3. повышение безопасности внешней среды бизнеса;
4. партнерские отношения с государственными институтами.

Вопрос 9. В структуре деловой этики выделяют три элемента:

1. нормы высшего уровня (гипернормы), которые основываются на общечеловеческих ценностях;
2. национальные нормы (макронормы)
3. корпоративные нормы (микронормы)
4. международные нормы

Вопрос 10. Критерии эффективности представляют собой:

1. Признаки, стороны проявления управления, посредством анализа которых можно определять уровень и качество управления, его соответствие потребностям и интересам обществам.
2. Непосредственно процессы управления

ОТВЕТЫ:

[illegible]

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ПО ТЕМЕ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопрос 1. Определите принцип субсидарности:

1. преимущество федерального права перед региональным;
2. непрерывность в структуре власти;
3. распределение полномочий между уровнями власти.

Вопрос 2. Субъектом государственного управления является:

1. уполномоченный представительный аппарат, осуществляемый свои функции только на профессиональной основе;
2. социально-экономические процессы;
3. социальные группы;
4. орган легитимного принуждения в интересах большинства населения при условии соблюдения государственного интереса;
5. Общественные институты;

Вопрос 3. Перечислите элементы системы государственного и муниципального управления:

Вопрос 4. Компонентами системы государственного управления являются:

1. уполномоченный представительный аппарат, осуществляемый свои функции только на профессиональной основе;
2. социально-экономические процессы;
3. социальные группы;
4. кадровая подсистема;
5. орган легитимного принуждения в интересах большинства населения при условии соблюдения государственного интереса;
6. общественные институты;
7. квалификационно-профессиональная подсистема;

Вопрос 5. Определите принцип гомогенности:

1. преимущество федерального права перед региональным;
2. непрерывность в структуре власти;
3. распределение полномочий между уровнями власти.

Вопрос 6. Социальное согласие – это:

1. Вид социальных отношений между индивидами внутри социальной общности или между различными общностями, характеризующийся принципиальным единством взглядов относительно способов функционирования социальной системы (общности, института, общества в целом) и единством действий, связанных с ее функционированием.
2. Взаимодействие противоположных социальных отношений, которые возникают из-за несовпадения интересов различных социальных групп.

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление
Ситуационные задачи по теме: Управленческие решения

1. Выберите проблему, с которой Вы столкнулись в последнее время.

Предположим, Вашему подразделению предстоит освоить новую область деятельности, и Вы должны поручить новое дело кому-либо из своих подчиненных. Кроме того, Вы должны использовать новое оборудование или новую техническую систему. Сделайте соответствующие записи в графах таблицы, наметьте план решения проблемы согласно структурированному подходу.

Опишите одно из принятых Вами в последнее время решений, требующее участия в его реализации других людей.

Перечислите критерии и нормы, выполнения которых Вы ожидали от участников. Каким образом Вы довели до сведения участников эти критерии и нормы?

Обдумывание			Проектирование вариантов решения	Выбор	
1	2	3	4	5	6
Ощутить наличие проблемы	Сформулировать и уточнить ее	Определить критерии, которым должно удовлетворять решение	Разработать возможные варианты решения	Оценит варианты	Выбрать лучший вариант

2. Используя двумерный список для решения следующей проблемы, определите: как увеличить доходы от продаж на 10%

Варианты	Достоинства	Недостатки
Усилить телевизионную рекламу		
Увеличить штат торговых агентов		
Повысить цены на X%		

3. Составить сетевой график, и определить критический путь исходя из данных, приведенных ниже:

Дизайн брошюры	5 дней
Выбор наименований товаров для рекламы	6
Печать брошюры	10
Отправка брошюр по почте	2
Упаковка брошюр в конверты	3
Создание отдела рассылки, включая набор и обучение работников	35
Печать на конвертах адресов клиентов из памяти компьютера	1
Изготовление готовых к печати фотографий товаров, отобранных для рекламы	15
Составление текста брошюры	6
Редактирование текста и отбор фотографий для брошюры	4

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление

Вопросы и задания к устному опросу на практических занятиях (семинарах), проведению деловой игры

Тема “Практическая значимость исследования систем управления”

1. Исследования и их роль в научной деятельности.
2. Исследования и их роль в практической деятельности.

Тема “Эволюция управленческой мысли”

1. Развитие взглядов на менеджмент (“одномерные” и “синтетические” учения об управлении.
2. Эволюция зарубежной управленческой мысли.
3. Эволюция отечественной управленческой мысли.
4. Страновые особенности в развитии менеджмента.

Тема “Системный подход к управлению”

1. Признаки классификации систем.
2. Системы, основанные на реализации решений, на основе контроля.
3. Системы управления, основанные на экстраполяции, системы управления предпринимательского типа.

Тема “Инновационный менеджмент”

1. Сущность и содержание инновационного менеджмента.
2. Принципы формирования НТП на предприятии.
3. Просмотр видеофильма “Инновационный менеджмент” - разбор основных положений.

Тема “Построение дерева целей решения проблем”

Задание:

На основе общих правил, связанных с постановкой целей, и используя метод структуризации целей (метод построения дерева взаимосвязей) разработайте миссию организации, ее стратегические (долгосрочные) цели. Определите: достижение каких среднесрочных и краткосрочных целей позволит достичь стратегических целей Вашей (гипотетической) организации.

Тема: “Системный анализ как метод решения сложных проблем”

1. Классификация методов анализа систем управления.
2. Факторный анализ. Методы формирования выводов.
3. Социально-экономические эксперименты. Содержание, анализ, выводы.

Тема “Организационные структуры управления”

1. Организационные структуры и сети связей в организации.
2. Формальные структуры.
3. Неформальные структуры.

Тема: “Социально-психологические аспекты в управлении”, “Руководство командой: функциональный подход”, “Мотивация и проектирование работ”

1. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение человека.
2. Поведение людей в группах.
3. Поведение руководителя. Стили лидерства.
4. Мотивация: сущность и классификация подходов.

Задание 1. Подумайте и сформулируйте систему качеств, которыми должен обладать современный менеджер.

Задание 2. В менеджменте особое значение приобретает определение подходящего стиля руководства. Принято считать, что прежде всего менеджер обязан задать себе вопрос, что именно он хотел бы поручить своим сотрудникам. Далее он должен определить, каков уровень зрелости сотрудников в отношении выполнения данной задачи. Предлагаю четыре варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю.

Определите свою позицию по различным стилям в руководстве – какой вариант вы считаете предпочтительным и почему?

Задание 3. В деле рационализации использования рабочего времени менеджера большую роль играют следующие принципы:

- принцип американского ученого Парето, согласно которому концентрация усилий менеджера на жизненно важных делах практически полностью определяет конечный результат;
- принцип Эйзенхауэра: определение приоритетов на основе важности и срочности.

В – задачи Определить сроки	А – задачи Немедленно исполнять
Задачи в корзину	С – задачи Делегировать

Степень срочности

Следует подготовить ответы на следующие вопросы:

1. Какие действия, по вашему мнению, менеджер может предпринимать, чтобы более рационально использовать свое рабочее время?
2. Согласны ли вы с целесообразностью применения в российской практике принципов Парето и Эйзенхауэра и почему?

Тема “Оценка эффективности системы управления”

1. Требования, предъявляемые к системе управления.
2. Анализ эффективности системы управления (стоимость управленческих функций, оценка организационной культуры, экономическая результативность управленческой деятельности).

Деловая игра:

Допустим, вы – директор фирмы. Ответьте на следующие вопросы:

- Каким бизнесом вы занимаетесь?
- Каковы цели вашей фирмы?(построить дерево целей)
- Какая продукция входит в хозяйственный портфель вашей фирмы?
- Какие стратегические хозяйственные подразделения вы можете образовать?
- Каково оптимальное соотношение СХП вашей фирмы и почему?
- Какие стратегии развития СХП вы будете использовать и почему?
- Какую стратегию развития фирмы вы будете использовать и почему?

Тема: “Самоменеджмент в системе управления”

Задание 1. Составьте список, в котором укажите ряд моментов, в наибольшей степени затрудняющих управление Вашим временем. Предложите меры, которые могли бы помочь улучшить управление временем.

Задание 2. Составьте проект своей карьерограммы, который Вы хотели бы представить руководству фирмы применительно к современным возможностям предпринимательства в России. Карьерограмма (индивидуальный план социально-профессионального роста) состоит из ряда разделов. *В первом* в хронологическом порядке указываются события, этапы роста (развития) работника. А именно: изменения в квалификации, должности, условиях труда, его оплате, в благах. *Второй раздел* включает требования, которые должны выполнить работники для продвижения по службе. *Третий раздел* фиксирует обязательства, которые несет администрация в отношении роста работника. *В четвертом* разделе отмечаются меры поощрения или наказания за выполнение или невыполнение работником требований, а администрацией – обязательств.

Тема “Государственная служба: теория и организация”

1. Государственная служба как социальный институт.
2. Государственная служба как информационно-коммуникативная система.

Министерство образования и науки Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра Финансы и управление

Кейсовые задания

Кейс 1. Цели организации-1

Предприятие "А" производит и реализует через коммерческие киоски дешевые значки с различными модными надписями. Одновременно предприятие готовится к выпуску дорогих сувениров (чеканки, бронзовых статуэток): закупает сырье, оборудование, обучает кадры.

Анализ целей. Положение данного предприятия определяется двумя факторами:

- 1) требуются средства для финансирования нового дорогостоящего оборудования для производства сувениров; где взять....
- 2) существующий источник финансирования (выручка от продажи значков) нестабилен, так как по предположению производителей мода на данный вид товара краткосрочна.

Что делать....

Задание

1. Сформулируйте цель предприятия в этой ситуации.

Кейс 2. Цели организации-2

Предприятие "Б" начинает производить новый лак для пола под названием "Осень". Этот лак более долговечен, чем имеющийся на рынке. Известно, что конкуренты через месяц выбросят на рынок аналогичные по качеству лаки "Весна" и "Лето".

Анализ целей. Предприятие "Б" будет заинтересовано в быстром насыщении рынка и в росте сбыта для занятия доминирующего положения на рынке долговечных лаков для пола. Доминирующее положение - основа для контроля рынка в дальнейшем и получения стабильного дохода. Следовательно, предприятие в своей деятельности будет ориентироваться на долгосрочные цели, ради которых поступится частью текущей прибыли. **Варианты.**

Задание

- Сформулируйте цель предприятия в этой ситуации.

Кейс 3. Цели организации-3

Предприятие "С" является маленькой частной авторемонтной станцией, организованной тремя компаньонами. Владельцы фирмы пытаются продать огромный шикарный "", на сборку и отделку которого затрачены последние средства фирмы. Однако, экономическая ситуация на автомобильном рынке такова, что успехом у покупателей пользуются маленькие и дешевые машины. Действие разворачивается во время одного из самых разрушительных экономических кризисов конца 20-х годов прошлого века.

Анализ целей. Положение предприятия "С" крайне тяжелое: 1) неблагоприятная общеэкономическая обстановка (кризис); 2) все денежные средства вложены в производство.

Задание

1. Сформулируйте главную цель фирмы в описываемой ситуации.
2. Предложите возможные пути ее достижения.

Кейс 4. Цели организации-4

Предприятие "Д" издает газеты. Цены на бумагу и красители к началу очередной подписной кампании выросли в 2-3 раза. Если значительно повысить цену на газеты, то

подписчики или переключатся на другие издания, или сократят подписку на любые газеты вообще.

Анализ цели. Предприятие "Д", как и предприятие "С" находится в тяжелом положении. Лучший выход - добиться, чтобы повышение оптовых цен на сырье как можно меньше отразилось на потребителях.

Задание

1. Сформулируйте цель применительно к данной ситуации. ____
2. Разработайте варианты решения проблем

Кейс 5. Выбор управленческого решения

Российская компания АО «Нефтехим» с 1995 г. занимается реализацией на внутреннем рынке минеральных удобрений и продуктов нефтехимии. В компании работают 986 человек. У поставщиков этой продукции появилась возможность увеличить производство удобрений на 60%. Они попросили компанию АО «Нефтехим» соответственно увеличить реализацию этого товара. Руководство компании было заинтересовано таким предложением и создало группу для его детальной проработки. Группа специалистов провела маркетинговые исследования и определила наиболее выгодные для продвижения продукции регионы. Ими являются Курская и Воронежская области, Краснодарский и Ставропольский края.

Руководство АО «Нефтехим» запланировало создать сеть филиалов в данных регионах по продвижению удобрений. Данное УР было одобрено советом директоров и через некоторое время реализовано. Через год работы финансовые показатели компании ухудшились из-за убытков большинства филиалов. Основная причина этих убытков заключалась в плохой информированности филиалов о времени и наименовании поступающих в их адрес удобрений. В результате ожидания акционеров относительно увеличения прибыли компании не увенчались успехом.

В целях кардинального изменения сложившейся ситуации сотрудниками компании были разработаны 7 новых коммерческих проектов. Стоимость реализации каждого проекта известна: 10, 9, 10, 12, 7, 6, 25, млн. руб. соответственно. Ожидаемый экономический эффект за фиксированный промежуток времени составил: 26, 18, 23, 27, 20, 16, и 30 млн. руб. соответственно. Общий объем финансирования, выделенный для реализации проектов, составил 45 млн. руб. Ряд проектов (3 и 6) предусматривает выход компании на новые рынки.

Задание

1. Проанализируйте ситуацию, определите тип и специфику управленческого решения.
2. Дифференцируйте факторы, влияющие на процесс принятия данного управленческого решения.
3. Сформулируйте проблему, стоящую перед менеджментом организации.
4. Проанализируйте алгоритм принятия данного управленческого решения.
5. С помощью каких методов осуществлялся выбор альтернатив? Какие методы могли быть полезными для выбора?
6. Определите наиболее существенные критерии принятия УР, оцените их вес («коэффициент значимости»).
7. Какой порядок подготовки УР был реализован в компании АО «Нефтехим»?
8. Какие рекомендации можно дать компании для подготовки эффективного УР?
9. Осуществите прогноз последствий данного управленческого решения и предложите способы оценки его эффективности.

10. Определите оптимальный инвестиционный портфель компании на основе применения метода «стоимость-эффективность».

Кейс 10. Стратегия фирмы Икеа

Шведская корпорация Икеа имеет годовой товарооборот 8 млрд долларов, закупает мебель в 62 странах мира и в 10 имеет собственные предприятия.

Цель фирмы Икеа заключается в том, чтобы улучшить условия жизни для большинства людей. Это делается через предложение широкого ассортимента мебели и обстановки самого последнего дизайна и удобства по ценам, доступным для большинства людей. На этом стоит бизнес фирмы.

Икеа не только отправляет мебель, но и предлагает все для дома: освещение, коврики, текстильную продукцию, кухонную утварь, обои и краску для самостоятельной отделки, кухонные и ваннные принадлежности, кушетки, все, что украшает жизнь людей. Предлагается также по приемлемым ценам ассортимент таких предметов первой необходимости, как лампочки и стеклянная посуда. Делается все для того, чтобы клиенты не бегали по магазинам в поисках того, чего они хотят. В Икеа они найдут все это «под одной крышей». Цель фирмы – магазин, в котором есть все для дома. Мебель фирмы должна быть легко изготавливаемой, легко перевозимой и легко собираемой. Комплекты для отделки квартир экономят пространство во время транспортировки и на складе. Они также сокращают риск повреждения во время перевозки. Все это позволяет сэкономить деньги потребителей. Почти все комплекты для отделки свободно входят в обычную машину и могут быть взяты заказчиком домой, чтобы собрать их там. Это могут сделать даже те люди, у которых «руки вставлены не тем концом». Этот аспект должен браться в расчет еще на стадии проектирования изделий.

Основатель и владелец фирмы – Ингвар Кампрад. Он носит простые джинсы, а важные деловые бумаги складывает в обычную полиэтиленовую сумку, распоряжения и циркуляры пишет на бумажных салфетках и, заявившись инкогнито в какой-нибудь из своих разбросанных по всей Европе магазинов, любит ошеломить продавцов дотошными расспросами о самых мелких деталях предлагаемого покупателям товара. Принцип, которого придерживается компания: «У людей не так-то уж много денег, чтобы шиковать. Поэтому нам следует позаботиться об их интересах».

Еще в далекие юношеские годы, в самом начале своей деловой карьеры, Кампрад твердо решил создать компанию, чей предпринимательский дух питали бы спартанские ценности, почерпнутые им из жизни родной деревни.

Свою компанию Икеа он образовал в 1943 г., а в 50-е гг. XX в. перепрофилировал ее на производство мебели. Недовольные его своеобразной практикой сбыта — напрямую покупателям, минуя посредников, — конкуренты и розничные торговцы из Стокгольма обвинили Кампрада в продаже имитаций и попытались сначала выжить его с рынка, а затем напели на поставщиков и заставили их прекратить снабжать его заготовками.

Однако сломить упорного Кампрада было не так-то просто: он быстро нашел им замену в Польше. Эта история и положила начало созданию широко разветвленной сети поставщиков Икеа.

Сам Кампрад не сомневается, что, продавая прекрасно сконструированную мебель по относительно низким ценам, Икеа своей торговой практикой в значительной степени способствует демократизации потребительского рынка. Его анти иерархический подход к ведению бизнеса получил в деловом сообществе признание как специфический «стиль Икеа» и включает в себя такие своеобразные элементы корпоративной культуры, как, например, «неделя дебюрократизации», в течение которой каждый руководитель подразделений раз в году обязан проработать в магазине или на складе.

Кампрад старается сберечь каждый грош и экономит буквально на всем: находясь в командировке, он занимает один номер на двоих с сыном; летать первым классом в компании запрещено всем, включая босса. Но сегодня Кампрад в плену новой идеи: через 40 лет после того, как Икеа выпустила первую оригинальную серию принесшей ей мировую известность сборной мебели, он намерен существенно расширить ассортимент изготавливаемой продукции и вывести компанию на новые рынки сбыта.

Впервые за всю свою историю компания освоила производство детской мебели и игрушек, а Кампрад, не довольствуясь более традиционной направленностью торговых операций на Западную Европу, открыл 8 новых фирменных магазинов за ее пределами, в том числе в Варшаве, Шанхае и американском Шаумберге, штат Иллинойс.

В недалеком будущем Кампрад видит Икеа компанией, обеспечивающей потребителя своей продукцией с малых лет и до старости. Но годы идут, и сколь бы бодрым ни оставался основатель Икеа, рано или поздно со всей неотвратимостью возникнет вопрос: а что будет с компанией после него?

Ведь до сих пор Кампрад решает практически все проблемы, связанные с повседневной деятельностью Икеа, будь то перспективы роста, экспансия на рынке или... кулинарный рецепт, по которому повара должны готовить мясные тефтели для сотрудников.

По мнению профессора Гарвардской школы бизнеса Кристофера Бартлетта, специально изучавшего постановку дела в компании, «Кампрад» является не просто главным и единственным стратегом Икеа, он воплощает в себе те ценности и идеалы, которыми она живет».

Между тем проблема преемственности руководства в свете стоящих перед компанией задач с каждым годом обретает все большую остроту. Конкуренты усиливают нажим не только в Европе, но и в США, где Икеа с 1985 г. пытается поставить на ноги жизнеспособный филиал.

Первые попытки закрепиться на американском рынке закончились откровенной неудачей. Тогда забыли о «малом» — просто завезли в США продукцию, рассчитанную на европейцев, даже не подумав о разнице во вкусах. Теперь искушенные в борьбе соперники — американские компании, а также германская компания, начали теснить Икеа на всех рынках сбыта. Даже дома, в Швеции, ей пришлось пойти на снижение розничных цен на 6% под напором энергичного конкурента из Финляндии.

Ответ Кампрада прост: не останавливаться на достигнутом и упорно двигаться вперед. Это тактика, которая в свое время и принесла успех Икеа. Любопытно, что Кампрад, затеывая очередное расширение бизнеса, никогда не прибегал к услугам аналитиков и не читал пухлых книг, посвященных исследованию конъюнктуры того или иного рынка, во всем полагаясь на собственный опыт и чутье прирожденного предпринимателя. И оно, надо сказать, за последние два десятилетия ему ни разу не изменило: Кампрад открыл 139 магазинов в 23 странах мира и более, чем в десять раз увеличил оборот компании. Впрочем, стремление к экспансии на мировом рынке не отвлекает его внимания от положения дел в самой компании и усилий по защите ее от возможных притязаний со стороны членов семьи.

Дело в том, что основатель Икеа твердо решил не подпускать к капиталу компании ни одного из трех своих сыновей. И хотя все они: 32-летний Петер, 31-летний Йонас и 28-летний Матиас — работают на Икеа менеджерами, Кампрад не раз высказывал опасения, что, дорвись они до власти, обязательно перессорятся друг с другом из-за денег и развалят все дело. Поэтому он еще в 1984 г. перевел 100% принадлежащих ему акций Икеа в Голландию в качестве дара одному из находящихся здесь благотворительных фондов.

Столь решительный шаг Кампрада был рассчитан на то, чтобы предотвратить вступление сыновей в наследное владение компанией после его смерти. «Теперь у моей семьи нет никакой возможности своими действиями разрушить будущее предприятия», — не без гордости заявляет патриарх Икеа. Если бы не эта сложная владельческая структура, рыночная стоимость компании, по подсчетам экспертов, могла бы составить 6,1 млрд. долларов, что в 18 раз превышает принесенный ею по итогам прошлого года доход после уплаты налогов, составивший 340 млн. долларов.

Устроив финансовые дела Икеа, Кампрад занялся поисками преемника, причем среди персонала компании. Свой выбор он остановил на верном соратнике — Андерсе Мoberге, гениальном шведе, который, бросив колледж, пришел в торгово-посылочный отдел Икеа и затем не один год проработал на фирму в различных европейских странах, прежде чем в 1986 г. вернуться в штаб-квартиру компании в Швеции на должность президента. На Мoberге, собственно, и лежит ответственность за всю текущую деятельность Икеа, хотя на практике Кампрад, верный старым дедовским заветам, ревниво контролирует буквально каждый его шаг. Впрочем, он и сам сознает, что слишком часто вмешивается в дела. На это деликатный Мoberг неизменно отвечает в том духе, что для компании Кампрад незаменим.

Если Мoberг и вынашивает какие-либо реформаторские планы, то открыто о них не заговаривает. Зато любит повторять, что босс относится к нему «как родной отец». Однако мысли о будущем компании все же явно не дают ему покоя. Икеа добилаcь действительно неординарных успехов. Но то, что было хорошо еще вчера, завтра может уже не сработать», — замечает он с тревогой в голосе.

Два года назад именно Мoberг обратился к сотрудникам компании с предупреждением, смысл которого сводился к тому, что Икеа вошла в полосу кризиса. Он объясняет свой поступок намерением встряхнуть людей и заставить их работать с большей отдачей. Судя по всему, попытка Мoberга не осталась без последствий и вывела многих из состояния благодушного самодовольства: компании удалось не только значительно оживить сбыт, но и резко поднять его эффективность — при ценах на мебель, текстильные изделия, игрушки и предметы домашнего обихода на 20-30% ниже, чем у основных конкурентов.

Оборот с одного квадратного метра торговой площади у Икеа вдвое больше, чем в среднем по отрасли. Доходная маржа компании до уплаты налогов составляет 8-10%, что также в два раза превышает аналогичный показатель конкурентов. Несмотря на все эти впечатляющие достижения, Кампрад и Мoberг не ослабляют своего нажима на 75-тысячный коллектив Икеа, особенно в том, что касается контроля за перспективными начинаниями.

Кампрад взял под личный контроль деятельность подразделения, специализирующегося на производстве изделий для детей, и предпочитает без предупреждения наведываться с инспекцией дел в проектно-конструкторский центр компании. Идея создания нового — детского — направления целиком принадлежит Кампраду, который выдвинул ее в ответ на усилившуюся озабоченность ограниченным потенциалом дальнейшего роста Икеа. Тогда-то он и изложил перед менеджерами свою концепцию, предварительно набросав ее для них от руки на трех листках бумаги. Как считает сам Кампрад, «этот проект является наиболее значимым из всех начинаний компании последнего времени». На создание новой линии производства товаров для детей Икеа затратила всего 6,4 млн. долларов, что, однако, не дает представления о грандиозном масштабе проекта в целом. Руководитель этого направления собрал поистине замечательную группу дизайнеров и технологов, привлек к сотрудничеству сбытовиков, причем в большинстве своем имеющих детей, и с помощью психологов, экспертов по безопасности и воспитателей они разработали 600 новых наименований оригинальной продукции от яйцеобразных детских люлек-кроваток до многоликой мультиэтнической серии тряпичных кукол. Дабы максимально снизить затратную составляющую, участники группы подыскивали поставщиков сырья и изготовителей в Китае, Индонезии и странах Центральной Европы.

Тем временем в разбросанных по всему миру фирменных магазинах Икеа полным ходом идет перепланировка торговых площадей под размещение детских секций, что обойдется компании в лишние 25 млн. долларов. Осваивают новый ассортимент и контрактные изготовители-поставщики традиционной мебели Икеа.

Лозунг Кампрада – стать «тесной группой творцов-единомышленников, фанатически преданных своему делу, для которых не существует ничего невозможного». Чтобы эффективно противостоять соперникам, компания направляет крупные финансовые средства в обустройство новых фирменных магазинов, и, прежде всего, на Востоке. Икеа намерена удвоить количество своих торговых точек в Польше и довести их до 10 единиц, усилить проникновение в Прибалтику, Болгарию, Румынию, расширить сбыт продукции в Азии. В последние годы Икеа проявляет все больший интерес к России.

Так, в подмосковных Химках компания открыла свой магазин, общая торговая площадь которого в два раза больше московского ГУМа. И со своими изделиями эконома класса «ИКЕА» нацелилась именно на среднего покупателя. Ради этого и лоббирует в российском правительстве снижение ввозных пошлин. Отечественные мебельные предприятия, у которых шведская компания действительно может отнять хлеб, узнав о ее «коварных» намерениях, готовятся к «полтавской битве».

Икеа же предлагает заключить мировую. Она не видит повода для паники. Магазин, который открывает Икеа уже с самого начала ориентирован на 10 процентов российских товаров. За три года планируется довести их объем до половины. Костяк роста в России – около тридцати местных поставщиков мебели из массивной древесины. У них Икеа закупает продукцию уже более 20 лет и выходит с нею на мировой рынок. Вкладывает инвестиции в эти предприятия, чтобы поддерживать конкурентоспособность их изделий. Предметом особых забот руководства компании остается и североамериканский рынок. Икеа ассигновала 50 млн. долларов на обустройство в штате Иллинойс крупного современного универмага – первого в ряду подобного рода коммерческих центров с увеличенной по сравнению с обычным фирменным магазином торговой площадью.

Памятуя о полном неудачном опыте прошлых лет, когда компания делала первые попытки закрепиться в США, этот шаг следует расценивать как стремление радикально преобразовать постановку сбыта Икеа в Америке.

Открывая в Филадельфии свой первый магазин, компания завезла в него простыни и шторы, изготовленные по принятым в Европе размерам, даже не поинтересовавшись, подойдут ли они под габариты американских кроватей и окон. «Увы, американцы так и не стали строить дома с более низкими потолками чтобы повесить наши шторы» – с горькой усмешкой шутит Кампрад. Как видно из сказанного, планы у Икеа на мировом рынке грандиозные. Вопрос лишь в том, насколько успешно ей удастся их реализовать. Впрочем, эксперты в области мебельной промышленности указывают на характерную деталь: Кампраду удалось уже довольно широко развернуться на международном рынке и при этом почти не наделать долгов.

Оборот фирменного магазина Икеа составляет около 43 млн долларов в год при чистой прибыли 3 млн долларов в год. Учитывая довольно незначительную общую задолженность компании и устойчивый приток свободной наличности, можно предположить, что у Икеа не должно возникнуть существенных трудностей с финансированием внешней экспансии. Другое дело, что до сих пор неясно, в какой степени ей будет сопутствовать успех по части удовлетворения вкусов потребителей на этих рынках, особенно в Азии. Да и Мoberг не раз заговаривал о том, что расширение сбытовой сети не должно идти в ущерб качеству работы с покупателями, и в этой связи компании следует основательно подтянуть уровень обслуживания в существующих фирменных магазинах. Между тем заказчики действительно частенько жалуются на длинные очереди в магазинах Икеа и недостаточно внимательное отношение к ним со стороны продавцов.

Однако очереди в торговых центрах и перед ними говорят не только о недостатках в обслуживании, но и о том, что продукция шведского производителя мебели пользуется у покупателей повышенным спросом и цены их вполне устраивают.

Задание

1. Какова история становления фирмы Икеа?
2. Дайте характеристику организационной культуры данной фирмы.
3. Каковы особенности стратегии фирмы Икеа?
4. Каковы, на ваш взгляд, последствия проникновения фирмы на российский рынок для отечественной мебельной промышленности?
5. Ваша оценка решения проблемы преемственности в управлении фирмой, принятого ее владельцем.

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов)
2. Изучить принципы построения дерева целей организации. Построить «Дерево целей» известной Вам организации.
3. Выбрав организационную проблему, построить графическое изображение ее причин с помощью «диаграммы Исикавы». Построить дерево решений этой проблемы. Подтвердить решение аналитическими выводами.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Тест (40 баллов)
2. Классификация управленческих работников и содержание труда руководителей.
3. Коммуникации в управлении.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Тест (40 баллов)
2. Сущность и содержание понятия “менеджмент”.
3. Принципы эффективной коммуникации.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

1. Тест (40 баллов)
2. Экономический механизм менеджмента: сущность, принципы, функции и методы.
3. Роли руководителя по Г.Минцбергу.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика

Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

1. Тест (40 баллов)
2. Основные управленческие революции.
3. Понятие социальной ответственности и этики управления.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

1. Тест (40 баллов)
2. Эволюция управленческой мысли, вклад в современную науку различных школ.
3. Понятие и типы технологий.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования

Направление - 38.03.05 Бизнес-

Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

1. Тест (40 баллов)
2. Сущность системного подхода к управлению.
3. Государственное управление: объект и функции.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

1. Тест (40 баллов)
2. Сущность процессного подхода к управлению.
3. Определение мотивации, основные методы мотивации труда в организации.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №9

1. Тест (40 баллов)
2. Сущность ситуационного подхода к управлению.
3. Контроль. Сущность и значение.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №10

1. Тест (40 баллов)
2. Функции управления, их сущность и взаимосвязь.
3. Характеристика содержательных теорий мотивации (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакКлелланд).

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №11

1. Тест (40 баллов)
2. Организация. Сущность и классификация.
3. Стили разрешения конфликтов

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №12

1. Тест (40 баллов)
2. Модель организации как открытой системы.
3. Этапы принятия решений.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования

Направление - 38.03.05 Бизнес-

Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №13

1. Тест (40 баллов)
2. Внутренняя среда организации.
3. Характеристика процессуальных теорий мотивации.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №14

1. Тест (40 баллов)
2. Внешняя среда организации.
3. Основные виды стратегий.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования

Направление - 38.03.05 Бизнес-

Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №15

1. Тест (40 баллов)
2. Целеполагание. Классификация целей. Дерево целей.
3. Теории лидерства.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №16

1. Тест (40 баллов)
2. Параметры организационных структур. Определение и классификация.
3. Понятие управленческого решения.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №17

1. Тест (40 баллов)
2. Классическая или аппаратная бюрократия. Профессиональная бюрократия (функциональные структуры).
3. Современные концепции лидерства.
- 4.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №18

1. Тест (40 баллов)
2. Характеристика типов дивизиональных структур.
3. Понятие стратегического управления организацией.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №19

1. Тест (40 баллов)
2. Матричные структуры. Характерные особенности.
3. Основные составляющие самоменеджмента: управление временем, продуктивное мышление, организация рабочего места, работа с информацией.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №20

1. Тест (40 баллов)
2. Принципы проектирования организационных структур.
3. Эффективность управления: понятие, критерии, показатели, методы оценки

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Читинский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 38.03.05 Бизнес-
информатика
Профиль - Цифровая экономика
Кафедра финансы и управление
Дисциплина - Менеджмент

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №21

1. Тест (40 баллов)
2. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
3. Эффективность управленческой деятельности. Пути повышения эффективности управления.

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

Критерии оценки:

91-100 – отлично
76-90 – хорошо
75 – 61 – удовлетворительно
60 – 0 – Не зачтено

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности,
характеризующих этапы формирования компетенций в ходе промежуточной
аттестации**

Форма промежуточной аттестации – экзамен

Ответ обучающегося на экзамене оценивается преподавателем исходя из 100-балльной оценки.

Максимальное количество баллов за ответ на вопрос	Доля (%) от количества баллов за ответ на данный вопрос (задание)	Оценка за ответ на вопрос билета для зачета	Критерии сформированности знаний, умений, навыков в результате освоения компетенций
Для оценки ответа на теоретический вопрос в устной форме			
100	91-100	отлично	Ответ определяет продвинутый уровень освоения компетенций (<i>см. раздел «Уровневое освоение компетенций»</i>). Ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным (терминологическим) аппаратом изученной дисциплины. Отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы. Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой. Ответ устанавливает межпредметные связи. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно.
90	76-90	хорошо	Ответ определяет базовый уровень освоения компетенций (<i>см. раздел «Уровневое освоение компетенций»</i>). Ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным (терминологическим) аппаратом изученной дисциплины, но в ответе могут присутствовать неточности. Отражает знание основной литературы. Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован.
70	61-75	удовлетворительно	Ответ определяет минимальный уровень освоения компетенций (<i>см. раздел «Уровневое освоение компетенций»</i>). В ответе отражено знание понятийно-категориального (терминологического) аппарата изучаемой дисциплины, но присутствуют отдельные ошибки и неточности. Ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы. Примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, тривиальны, либо отсутствуют. Ответ неполный, носит фрагментарный, непоследовательный

			характер.
60	0-60	Не зачтено	Ответ характеризуется незнанием, либо фрагментарным представлением о понятийно-категориальном аппарате дисциплины, содержит множество ошибок. Примеры и иллюстрации отсутствуют. Ответ логически непоследователен. Обучающийся отказался от ответа.

Критерии оценки ответа на экзамене:

1. Владение терминологическим аппаратом – 15 баллов
2. Понимание и раскрытие содержания вопроса – 15 баллов
3. Знание концепций и теорий, в которых отражено содержание вопроса – 15 баллов
4. Логичность и последовательность в изложении материала при ответе на вопрос билета – 10 баллов
5. Наличие аргументации теоретических положений – 10 баллов
6. Наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения – 10 баллов
7. Наличие выводов – 10 баллов
8. Знание и использование специальной литературы, нормативно-правовой базы и дополнительных источников информации – 5 баллов
9. Проблемное и аналитическое изложение материала – 5 баллов
10. Грамотность речи – 5 баллов

Оценочный лист обучающегося

Ф.И.О. обучающегося				
Номер билета				
Вопрос				
Критерии оценки ответа обучающегося	Пороговое значение критерия оценки ответа	Фактическая оценка	Дополнительные вопросы обучающемуся	Примечание
Владение терминологическим аппаратом	0-15			
Свободное владение терминологическим (понятийным) аппаратом	11-15			
Владеет терминологическим аппаратом, однако в ответе содержатся неточности (1-2)	10-7			
Владеет терминологическим аппаратом, однако в ответе присутствуют отдельные <u>ошибки</u> и неточности	6-4			
Не владеет терминологическим аппаратом, либо фрагментарное представление о категориальном аппарате	3-0			
Понимание и раскрытие содержания вопроса	0-15			
Ответ отличается глубиной (междисциплинарное взаимодействие) и полнотой знаний	11-15			

Ответ в полной мере раскрывает содержание вопроса, однако, без учета междисциплинарного взаимодействия	10-7			
Ответ не в полной мере раскрывает содержание вопроса	6-4			
Отвечающий не понимает суть и содержание вопроса	3-0			
Знание концепций и теорий, в которых отражено содержание вопроса	0-15			
Отвечающий апеллирует отечественными и зарубежными теориями и концепциями, современными и традиционными подходами	11-15			
Обладает знаниями отечественных или зарубежных концепций, современных или традиционных подходов	10-7			
Владеет теоретическими знаниями, однако в ответе допускает значительное количество неточностей и ошибок (более 3-х)	6-4			
Отвечающий не владеет теоретическими знаниями вопроса	3-0			
Логичность и последовательность в изложении материала при ответе на вопрос билета	0-10			
Ответ устанавливает межпредметные связи. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно.	10-8			
Ответ логичен, структурирован. Не в полной мере раскрыты межпредметные связи.	7-5			
Ответ неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер.	4-2			
Ответ логически непоследователен. Обучающийся отказался от ответа.	1-0			
Наличие аргументации теоретических положений	0-10			
Свободное владение техниками аргументации теоретических выводов, в том числе от обратного, правовые технологии, гипотетический метод....	10-8			
Ответ аргументирован, однако, техники аргументации однообразны	7-5			
Теоретические аспекты ответа слабо аргументированы, в основном	4-2			

используется гипотетический способ аргументации				
Ответ не аргументирован	1-0			
Наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения	0-10			
Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, выявлена связь со всеми видами практики, проходившей в процессе обучения.	10-8			
Суть вопроса раскрывается на одном практическом примере	7-5			
Практические примеры не в полной мере соответствуют раскрываемой теме	4-2			
Практические примеры отсутствуют	1-0			
Наличие выводов	0-10			
Имеются самостоятельные выводы, основанные на межпредметной взаимосвязи	10-8			
Выводы имеют место, самостоятельные, однако не по всем теоретическим аспектам проблемы	7-5			
Обучающийся делает выводы, однако, с помощью наводящих вопросов членов комиссии	4-2			
Отсутствие самостоятельных выводов	1-0			
Знание и использование специальной литературы, нормативно-правовой базы и дополнительных источников информации	0-5			
Отвечающий демонстрирует знание основной и дополнительной литературы, нормативно-правовой базы, апеллирует примерами зарубежных авторов, классиков	5-4			
Владеет основными источниками литературы, нормативно-правовой базой	3-2			
Отвечающий не демонстрирует знание основной и дополнительной литературы, путается в характеристике нормативно-правовой базы	1-0			
Проблемное и аналитическое изложение материала	0-5			
Отвечающий свободно владеет навыками социально-экономического анализа, способен выявлять проблемы с использованием различных подходов (исторический,	5-4			

гипотетический, нормативный, аналоговый..)				
Владеет навыками анализа, способен формулировать проблему	3-2			
Не владеет аналитическими технологиями, не способен формулировать проблему	1-0			
Грамотность речи	0-5			
Речь грамотная, отвечающий использует синонимы, антонимы. Правильно использует термины одинаковые по звучанию, различные по смысловому значению	5-4			
Речь грамотная, логичная	3-2			
Бессвязная речь, использование терминов, не соответствующих раскрываемому вопросу	1-0			

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

Система критериев оценки определяет оценку успеваемости по каждому заданию (вопросу) экзаменационного билета или заданию для зачета с использованием интервальной шкалы баллов, применяемой в привязке к рейтинговой 100-балльной системе.

ОЦЕНКА ОТВЕТА НА ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ВОПРОС В УСТНОЙ ИЛИ ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ:

Оценка «отлично» / «зачтено» (91-100 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным (терминологическим) аппаратом изученной дисциплины. Отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы. Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно.

Оценка «хорошо» / «зачтено» (76-90 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным (терминологическим) аппаратом изученной дисциплины, но в ответе могут присутствовать неточности. Отражает знание основной литературы. Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено» (61-75 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: В ответе отражено знание понятийно-категориального (терминологического) аппарата изучаемой дисциплины, но присутствуют отдельные ошибки и неточности. Ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы. Примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, тривиальны, либо отсутствуют. Ответ неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено» (0-60 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Ответ характеризуется незнанием, либо фрагментарным представлением о понятийно-категориальном аппарате дисциплины, содержит множество ошибок. Примеры и иллюстрации отсутствуют. Ответ логически непоследователен.

ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ В ФОРМЕ CASE-STUDY (СИТУАЦИИ)

Оценка «отлично» / «зачтено» (91-100 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Четкая формулировка проблемы. Полное и соответствующее ситуации решение, основанное на знании правовых норм и технологий (опыте), применяемых в реальных организациях (известных компаниях). Предполагаемые действия описаны логично и последовательно. Даны дополнительные авторские комментарии и предложения к решению ситуации.

Оценка «хорошо» / «зачтено» (76-90 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Понимание сути проблемы, но ее формулирование затруднено. Решение соответствует ситуации, отражает знание правовых норм и опыт работы других организаций при решении подобных ситуаций. Логика и последовательность действий не нарушены.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено» (61-75 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Проблема не сформулирована. Приведен набор действий, потенциально способствующих улучшению ситуации и решению проблемы.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено» (0-60 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Предложенный перечень мероприятий не соответствует

ситуации.

ОЦЕНКА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ

Оценка «отлично» / «зачтено» (91-100 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Полное верное решение - оценивается в n баллов (n – максимальное количество баллов за решение задачи в структуре экзаменационного билета/задания).

Оценка «хорошо» / «зачтено» (76-90 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Верное решение; имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение – оценивается в диапазоне от $0,76 \cdot n$ баллов до $0,9 \cdot n$ баллов (n – максимальное количество баллов за решение задачи в структуре экзаменационного билета/задания).

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено» (61-75 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Решение в целом верное; однако оно содержит ряд ошибок, либо не учитывает отдельных случаев, но может стать правильным после некоторых исправлений или дополнений – оценивается в диапазоне от $0,61 \cdot n$ баллов до $0,75 \cdot n$ баллов (n – максимальное количество баллов за решение задачи в структуре экзаменационного билета/задания).

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено» (0-60 баллов) выставляется при соблюдении следующих условий: Решение неверное; изначально выбран неверный ход решения, или решение отсутствует – оценивается в 0 баллов.

ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ ТЕСТОВОГО ЗАДАНИЯ

Подсчитывается доля набранных баллов в максимальной сумме баллов за все задания теста:

- Каждый правильный ответ на тестовый вопрос (тип выборочный, одинарный, множественный, открытый) оценивается в m баллов (число m определяется путем деления максимального количества баллов за выполнение теста в структуре экзаменационного билета/задания на количество тестовых заданий);
- Каждый частично правильный ответ на тестовый вопрос (тип выборочный, множественный, открытый) оценивается в $m/2$ баллов независимо от соотношения правильно/неправильно выбранных вариантов (число m определяется путем деления максимального количества баллов за выполнение теста в структуре экзаменационного билета/задания на количество тестовых заданий);
- Каждый неправильный ответ на тестовый вопрос (тип выборочный, одинарный) оценивается в 0 баллов.

Оценка «отлично»/ «зачтено» (91-100 баллов) выставляется, если доля набранных баллов составляет 91-100%.

Оценка «хорошо»/ «зачтено» (76-90 баллов), если доля набранных баллов составляет 76-90%.

Оценка «удовлетворительно»/ «зачтено» (61-75 баллов), если доля набранных баллов составляет 61-75%.

Оценка «неудовлетворительно»/ «не зачтено» (0-60 баллов), если доля набранных баллов составляет не более 60%.