

Кафедра

Управления

Б1.В.04

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Организационный менеджмент
По направлению подготовки	38.03.02«Менеджмент»
Профиль (программа бакалавриата)	«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»
Форма обучения	Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления

Протокол заседания № 10 от «15» мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

Оглавление

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	3
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	9
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	13
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	18

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №970, и учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» (программа бакалавриата). В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» в процессе обучения по дисциплине «Организационный менеджмент» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры и темы)	Оценочные средства
ПК-5 - Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	ПК-5.1 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами	Знать - принципы организационного менеджмента; - способы организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта. Уметь - ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации. Владеть - методами принятия и реализации решений в управленческой деятельности; - способностью организовать групповую работу для реализации конкретного	Тема 1. Позиция управленца. Требования к освоению дисциплины ума Тема 2. Системный подход к организации Тема 3. Организационные структуры и механизмы управления Тема 4. Стратегическое управление Тема 5. Принятие решений в организации Тема 6. Управление человеческими ресурсами. Трансляция культуры в организации	- практическая работа по теме 1 - участие в семинаре-дискуссии по теме 2,3,4 - устный опрос 5 - презентация по теме 6

		организационного проекта.		
--	--	---------------------------	--	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практическая работа по теме 1

«Позиция управленца. Требования к освоению дисциплины ума»

1. Укажите тип Вашей профессиональной траектории, который Вы определили для себя на ближайшую перспективу.
2. Обозначьте профессиональные цели, которые Вы планируете достичь в Вашей организации. Имеются ли у Вас представления о необходимости изменений, которые, на Ваш взгляд, необходимо произвести на Вашем рабочем месте, в деятельности структурного подразделения или организации в целом, укажите продукт (результат), который будет получен в результате произведенных изменений.
3. Обозначьте разрывы в Вашей профессиональной подготовке в соответствии с требованиями к позиции управленца, препятствующие реализации намеченных целей.
4. Изобразите в схемах системное устройство вашего типа организации, либо структурного подразделения организации в котором Вы работаете.
 - Зафиксируйте в схеме базовое понятие (в зависимости от типа организации - производство, сервис, оказание услуг, торговля, или другой процесс).
 - Зафиксируйте в схеме основной и обеспечивающие процессы (процессную схему).
 - Зафиксируйте в схеме основные функции (функциональную структуру).
 - Зафиксируйте на схеме места и функциональные связи между ними (организационную структуру)

Критерии оценивания практической работы:

оценка «отлично» выставляется студенту, если студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, в работе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления, практическая работа оформлена точно по шаблону, ответы на вопросы полные;

оценка «хорошо» ставится, если студент выполнил требования к оценке "отлично", но допущены 2-3 недочета;

оценка «удовлетворительно» ставится, если студент выполнил работу не полностью и не сработал по шаблону, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы, в ходе проведения работы были допущены ошибки;

оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент выполнил работу не полностью, работа не выполнена и не сдана или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

Порядок проведения промежуточной и итоговой аттестации по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Список вопросов к семинару-дискуссии

Тема 2. Системный подход к организации.

семинар 1

1. Содержание и характеристика системного подхода
2. Разновидности системного подхода
3. Основные принципы системного подхода
4. Системный подход в управлении
5. Системный подход к управлению производственными процессами

семинар 2

1. Основные системные принципы в системном подходе
2. Инструменты реализации системного подхода
3. Реализация системного подхода производственных компаний (с примерами)
4. Реализация системного подхода в бизнесе (с примерами)

Тема 3. Организационные структуры и механизмы управления:

1. Современные механизмы управления в организации
2. Механизмы управления, применяемые в России
3. Механизмы управления, применяемые зарубежом
4. Понятие организационной структуры

Тема 4. Стратегическое управление:

1. Сущность стратегического управления
2. Функции стратегического управления
3. Основные принципы стратегического управления
4. Этапы стратегического управления
5. Понятие стратегического планирования

Критерии оценивания семинара-дискуссии:

оценка «отлично» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления доклада; имеет чёткую композицию и структуру, в тексте; в докладе отсутствуют логические нарушения в представлении материала, отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки, представлен качественный анализ найденного материала;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями

написания доклада, но есть погрешности в техническом оформлении,; доклад имеет чёткую композицию и структуру, в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала.

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике, в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания доклада, но есть погрешности в техническом оформлении, в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике, в реферате отмечены нарушения общих требований, написания доклада, есть погрешности в техническом оформлении.

Порядок проведения промежуточной и итоговой аттестации по дисциплине для инвалидов и лиц с ОВЗ предусмотрен Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Устный опрос по теме 5

«Принятие решений в организации»

1. Что вы понимаете под управленческим решением? В чем его отличие от решений, которые мы принимаем в повседневной жизни?
2. Дайте классификацию и охарактеризуйте виды управленческих решений.
3. Назовите основные стадии процесса подготовки и принятия управленческих решений.
4. В чем заключается индивидуальность стилей принятия решений?
5. Проанализируйте достоинства и недостатки индивидуального и группового принятия решений.
6. Что представляет из себя метод «многомерных матриц»?
7. Каковы показатели качества управленческого решения?
8. Роль менеджера в процессе выработки, принятия и реализации управленческого решения.
9. Какова роль мотивации в повышении эффективности управленческого решения?

Критерии оценивания устного опроса

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Практическая работа по теме 6

(подготовка и выступление с презентацией)

«Управление человеческими ресурсами. Трансляция культуры в организации»

1. Управление человеческими ресурсами;

2. Их роль и значение;
3. Показатели человеческих ресурсов;
4. Система управления человеческими ресурсами;
5. Функции и подсистемы управления человеческими ресурсами;
6. Что такое культура в организации
7. Трансляция культуры в вашей организации;

Требования к презентации:

1. Доклад не должен занимать более 15 минут.
2. Слайд с основными пунктами презентации.
3. Презентация должна быть содержательной.
8. На слайдах должны быть представлены ключевые моменты выступления, функции и подсистемы управления человеческими ресурсами;
4. Текст на слайды выносить в минимальном объеме, а его размер должен обеспечивать хорошую читаемость слайдов.
5. Завершающий слайд.

Критерии оценивая доклада-презентации:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если презентация полностью раскрывает тему, структура презентации логично выстроена, обучающийся хорошо ориентируется в материале и текст доклада, в основном, рассказывает (а не читает), отвечает на дополнительные вопросы; сопровождающая доклад презентация выполнена в соответствии с требованиями и дополняет доклад, докладчик уложился в регламент;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если презентация в целом раскрывает тему, но остаются не освещенные стороны вопросы, не на все дополнительные вопросы обучающийся может дать ответ; структура презентации логично выстроена, текст доклада обучающийся, в основном, рассказывает (а не читает); презентация выполнена в соответствии с требованиями, но есть ряд замечаний по ее оформлению, доклад и презентация дополняют друг друга, докладчик уложился в регламент;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если его презентация не раскрывает тему в достаточной мере, не отвечает на дополнительные вопросы; к оформлению презентации есть много замечаний; презентация выполнена не по требованиям, доклад дублирует презентацию, а не дополняет ее, обучающийся не укладывается в регламент или наоборот;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если презентация отсутствует или совсем не раскрывает тему, не соответствует требованиям, обучающийся не может ответить на дополнительные вопросы

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Список вопросов для подготовки к зачету с оценкой

ПК-5 - Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает: принципы организационного менеджмента; способы организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта.

1. Содержание организации как функции процесса управления.
2. Организация взаимодействия и распределения полномочий.
3. Традиционные организационные структуры.
4. Сущность и функции мотивации.
5. Содержательные теории мотивации и их применение в управлении.
6. Процессуальные теории мотивации и их применение в управлении.
7. Сущность функции контроля.
8. Поведенческий аспект контроля.
9. Эффективность контроля и пути ее повышения.
10. Коммуникации в процессе управления.
11. Процесс принятия решений.
12. Модели и методы принятия решений.
13. Сущность системного подхода в управлении.
14. Суть закона информированности-упорядоченности.
15. В чем суть анализа и синтеза материальных систем?
16. Закон единства анализа и синтеза, его следствия и принципы выполнения.
17. Принципы закона композиции и пропорциональности и реализация его на практике.
18. Проанализируйте принципы организации.
19. Проанализируйте принципы организации людей.
20. Структура и содержание уставных документов.
21. Организационная культура. Определение. Ее роль в компании.
22. Основные пути формирования организационной культуры.
23. Субъекты и объекты организаторской деятельности и их взаимоотношения.
24. Субъекты государственного управления и их организаторская деятельность.
25. Теория организации, ее место в системе знаний.
26. Основные характеристики общения личности в организации.
27. Содержание, функции, стороны, манера, стиль общения в организации.
28. Психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в организации.
29. Структура межличностного взаимодействия и типы межличностного взаимодействия.
30. Психологические барьеры, возникающие в общении, их характеристика.
31. Идеологические, социально-психологические, организационно-психологические, психосоциальные барьеры, возникающие в общении.
32. Диалог как организационный принцип коммуникативной деятельности персонала организации.
33. Способы разрешения социально-психологических конфликтов как средство управления взаимоотношениями в организации. Стратегии разрешения конфликтов.
34. Психологическая характеристика основных стилей (способов) разрешения конфликтов и правила их применения..
35. Управление конфликтом на личном, групповом и организационном уровнях. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
36. Выживание и адаптация к внешней среде как функция организации.
37. Власть и статус. Награждение и наказание. Конгруэнтность организационной структуры. Организационная патология.
38. Элементы выживания и адаптации в среде: миссия и стратегия, цели и критерии результатов деятельности, процедуры измерения организационных изменений.

39. Стратегическое планирование выживания и адаптации организации к внешней среде.
40. Классификация подходов к внутренним организационным изменениям.

1. ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

ПК-5 - Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся умеет: ориентироваться в распределении полномочий организации; производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; анализировать основные этапы планирования в организации.

Обучающийся владеет: методами принятия и реализации решений в управленческой деятельности; способностью организовать групповую работу для реализации конкретного организационного проекта.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практических работ, участия в семинаре-дискуссии, в которых ему необходимо применить методы принятия и реализации решений в управленческой деятельности

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для контроля усвоения обучающимися данной дисциплины и достижения запланированных результатов обучения учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, проводимый в форме устного ответа на теоретический вопрос. При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитываются результаты текущего контроля, отражающего сформированность практических умений и навыков обучающегося. Во время обучения обучающиеся участвуют в разных мероприятиях текущего контроля: выполняют практическую работу, участвуют в семинаре-дискуссии.

Зачет с оценкой проходит в форме устного ответа на теоретический вопрос.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
ПК-5 - Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами ПК-5.1 – Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами					
Знать: принципы организационного менеджмента; - способы организации групповой	Не знает	Фрагментарные знания принципов организационного менеджмента; Способов организации групповой работы	Общие, но не структурированные знания принципов организационного менеджмента;	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание принципов организационно	Сформированное систематизированное прочное знание основных управленческих

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
работы для реализации конкретного организационного проекта.		для реализации конкретного организационного проекта.	Способов организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта.	го менеджмента; Способов организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта.	теорий; принципов организационного менеджмента; Способов организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта.
Уметь: - ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации.	Не умеет	Частично освоенное умение ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации.	В целом освоенное, но не подкрепляемое знаниями и самостоятельно реализацию умение ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации.	В целом сформированное и самостоятельно реализуемое, но не всегда интеллектуально обоснованное умение ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации..	Успешно сформированное, самостоятельно и осознанно реализуемое умение ориентироваться в распределении полномочий организации; - производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений; - анализировать основные этапы планирования в организации.
Владеть: - методами принятия и реализации решений в управленческой деятельности; -способностью организовать групповую работу для реализации конкретного организационного проекта.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки методов принятия и реализации решений в управленческой деятельности; -способностью организовать групповую работу для реализации конкретного организационного проекта.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки методов принятия и реализации решений в управленческой деятельности; -способностью организовать групповую	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки методов принятия и реализации решений в управленческой деятельности; -способностью организовать групповую работу для реализации	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно реализуемые навыки методов принятия и реализации решений в управленческой деятельности; -способностью организовать

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
			работу для реализации конкретного организационного проекта.	конкретного организационного проекта.	групповую работу для реализации конкретного организационного проекта.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля и критерии оценивания сформированности компетенций.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы;
- Практическая работа, участие в семинаре-дискуссии выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки работы и осознанно исполняемые действия по реализации основных управленческих функций в процессе управления проектами и работами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на высоком уровне.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- Практическая работа, участие в семинаре-дискуссии выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки работы и осознанно исполняемые действия по реализации основных управленческих функций в процессе управления проектами и работами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на хорошем уровне.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- Практическая работа, участие в семинаре-дискуссии выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований,

обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств и конструктивов по реализации основных управленческих функций в процессе управления проектами и работами.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на низком уровне.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- Практическая работа, участие в семинаре-дискуссии выполнены на оценку «удовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых средств и конструктивов по реализации основных управленческих функций в процессе управления проектами и работами.

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПК-5 - Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает:

- принципы организационного менеджмента;
- способы организации групповой работы для реализации конкретного организационного проекта.

Обучающийся умеет:

- ориентироваться в распределении полномочий организации;
- производить сравнение и выбор групповых методов принятия решений;
- анализировать основные этапы планирования в организации.

Обучающийся владеет:

- методами принятия и реализации решений в управленческой деятельности;
- способностью организовать групповую работу для реализации конкретного организационного проекта.

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какой из нижеперечисленных принципов организационного менеджмента означает распределение задач и ответственностей между сотрудниками?

- a) Принцип единства направления
- b) Принцип дифференциации
- c) Принцип субординации интересов
- d) Принцип делегирования

Ответ: d) Принцип делегирования

Задание 2. Какой принцип организационного менеджмента предполагает, что каждый сотрудник должен иметь только одного непосредственного руководителя?

- a) Принцип единства направления
- b) Принцип дифференциации
- c) Принцип субординации интересов
- d) Принцип единоначалия

Ответ: d) Принцип единоначалия

Задание 3. Какой из следующих принципов организационного менеджмента предполагает установление ясных связей и отношений между должностями и подразделениями?

- a) Принцип единства направления
- b) Принцип дифференциации
- c) Принцип субординации интересов
- d) Принцип координации

Ответ: b) Принцип дифференциации

Задание 4. Какой принцип организационного менеджмента означает согласование и объединение усилий всех сотрудников для достижения общих целей?

- a) Принцип единства направления
- b) Принцип дифференциации
- c) Принцип субординации интересов
- d) Принцип объединения

Ответ: a) Принцип единства направления

Задание 5. Какой принцип организационного менеджмента утверждает, что руководство должно руководствоваться интересами организации при принятии решений?

- a) Принцип единства направления

- b) Принцип дифференциации
 - c) Принцип субординации интересов
 - d) Принцип оптимальности
- Ответ: c) Принцип субординации интересов

Задание 6. Какой способ организации групповой работы предполагает разделение проекта на отдельные задачи и их распределение между участниками группы?

- a) Использование матрицы ответственности
 - b) Применение принципа дифференциации ролей
 - c) Использование метода "мозгового штурма"
 - d) Распределение задач по иерархии
- Ответ: a) Использование матрицы ответственности

Задание 7. Какой способ организации групповой работы подразумевает проведение специального совещания с участием всех членов группы для обсуждения и утверждения плана проекта?

- a) Круглый стол
 - b) Мозговой штурм
 - c) Групповое обсуждение
 - d) Стратегическое планирование
- Ответ: c) Групповое обсуждение

Задание 8. Какой способ организации групповой работы предусматривает разделение участников проекта на подгруппы для выполнения конкретных задач?

- a) Декомпозиция
 - b) Интеграция
 - c) Групповое обсуждение
 - d) Реорганизация
- Ответ: a) Декомпозиция

Задание 9. Какой способ организации групповой работы подразумевает установление четких ролей и функций для каждого участника проекта?

- a) Использование матрицы ответственности
 - b) Аутсорсинг задач
 - c) Интеграция компетенций
 - d) Распределение задач по проекту
- Ответ: c) Интеграция компетенций

Задание 10. Какой способ организации групповой работы предполагает активное вовлечение участников проекта в обсуждение и генерацию идей?

- a) Метод "мозгового штурма"
 - b) Групповая работа по подразделениям
 - c) Стратегическое планирование
 - d) Декомпозиция задач
- Ответ: a) Метод "мозгового штурма"

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Вы руководитель проекта и вам необходимо распределить полномочия между членами команды для эффективного выполнения проекта. Какие шаги вы предпримете для организации этого процесса?

Ответ:

- Оценка компетенций и профессиональных навыков каждого члена команды.
- Определение задач и обязанностей, которые соответствуют их навыкам и опыту.
- Распределение полномочий на основе анализа, учитывая сильные стороны каждого члена команды.

Задание 2. Вы являетесь генеральным директором компании и вам необходимо определить полномочия различных подразделений. Какие шаги вы предпримете для этого?

Ответ:

- Анализ всех функций и обязанностей, которые должны быть выполнены в каждом подразделении.
- Определение ключевых областей ответственности для каждого подразделения.
- Распределение полномочий, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие между подразделениями и достижение общих целей компании.

Задание 3. Вы руководитель отдела и вам необходимо делегировать полномочия сотрудникам для оптимизации рабочего процесса. Какие шаги вы предпримете для этого?

Ответ:

- Оценка профессиональных навыков и опыта каждого сотрудника.
- Установление ясных целей и ожиданий для каждой делегированной обязанности.
- Предоставление поддержки и ресурсов для успешного выполнения порученных задач.

Задание 4. Вы являетесь руководителем производственного предприятия и вам нужно определить полномочия для управления конкретными процессами производства. Какие шаги вы предпримете для этого?

Ответ:

- Анализ производственных процессов и выделение ключевых этапов, требующих управления.
- Определение ответственных лиц и команд, участвующих в каждом процессе.
- Распределение полномочий с учетом экспертизы и опыта сотрудников, а также определение обязанностей и областей ответственности.

Задание 5. Разработать систему распределения полномочий в организации.

Ответ: Для решения этой задачи необходимо провести анализ функций и задач каждого подразделения организации, определить их взаимосвязи и зависимости, а затем разработать структуру распределения полномочий, учитывая компетенцию сотрудников и цели организации.

Задание 6. Вы руководитель проекта и вам необходимо выбрать метод группового принятия решений для определения приоритетов в работе над новым продуктом. Какой метод вы выберете и почему?

Ответ:

- В данной ситуации для определения приоритетов в работе над новым продуктом можно выбрать метод группового обсуждения и голосования. Этот метод позволит участникам проекта предложить и обсудить различные идеи и затем проголосовать за наиболее приоритетные варианты.

Задание 7. Вы управляющий отделом и вам необходимо принять решение относительно внедрения новой системы управления процессами в компании. Какой метод группового принятия решений вы выберете и почему?

Ответ:

- В данной ситуации можно использовать метод группового обсуждения и консенсуса. Этот метод позволит членам команды высказать свои точки зрения, обсудить преимущества и недостатки новой системы, и прийти до согласия относительно принятия решения.

Задание 8. Вы менеджер по продажам и вам необходимо выбрать стратегию по продвижению нового продукта на рынке. Какой метод группового принятия решений вы выберете и почему?

Ответ:

- В данной ситуации можно применить метод группового анализа и принятия решений. Этот метод позволит собрать данные, провести анализ рынка и конкурентов, и затем принять решение на основе обсуждения и анализа.

Задание 9. Вы директор компании и вам необходимо выбрать стратегию расширения бизнеса на новые рынки. Какой метод группового принятия решений вы выберете и почему?

Ответ:

- В данной ситуации можно использовать метод группового мозгового штурма и анализа рисков. Этот метод позволит собрать множество идей от команды, проанализировать возможные риски и преимущества каждой стратегии, и затем принять обоснованное решение.

Задание 10. Вы руководитель отдела маркетинга и вам необходимо провести анализ основных этапов планирования маркетинговой кампании. Какие этапы вы выделите и почему?

Ответ:

- Анализ целевой аудитории, рынка и конкурентов.
- Разработка маркетинговой стратегии и плана.
- Утверждение плана с руководством и запуск кампании.
- Мониторинг результатов и корректировка стратегии при необходимости.

Владеть

Задание 11. Ваша компания столкнулась с проблемой неэффективного планирования проектов. Какие основные этапы планирования вы проанализируете для улучшения ситуации?

Ответ: Важно проанализировать этапы определения целей и задач проекта, сбора информации, анализа рисков, разработки плана действий, установления контрольных точек и оценки результатов. После анализа каждого этапа мы сможем выявить слабые места и внести коррективы для улучшения планирования проектов.

Задание 12. У вас возникли разногласия в команде, которая приводит к конфликтам и затрудняет принятие решений. Какой метод реализации решений вы можете использовать и почему?

Ответ: В этой ситуации можно применить метод медиации или коучинга. Эти методы помогут создать атмосферу взаимопонимания, разрешить конфликты и помочь команде найти общий язык для совместной работы и принятия решений.

Задание 13. Компания сталкивается с проблемой снижения продаж и необходимо разработать маркетинговую стратегию для повышения их уровня. Какой метод принятия решений вы можете использовать и почему?

Ответ: В данной ситуации можно применить метод фокус-групп или опросов потенциальных клиентов. Это позволит вам получить обратную связь от рынка и клиентов, исследовать их потребности и предпочтения, и разработать маркетинговую стратегию, соответствующую рыночным требованиям.

Задание 14 Вам было поручено организовать групповую работу по разработке нового продукта. Как бы вы организовали работу группы?

Ответ: Важно начать с проведения совещания, чтобы определить цели проекта, роли и ответственности участников, а также разработать план действий и график работы. Затем я бы создал коммуникационную систему и регулярно проводил встречи, чтобы отслеживать прогресс, решать возникающие проблемы и обеспечивать взаимодействие участников.

Задание 15 Вашей компании требуется провести масштабный проект по внедрению новой системы управления заказами. Как бы вы организовали групповую работу для его реализации?

Ответ: Важно сформировать проектную группу, включающую специалистов из разных функциональных областей, необходимых для успешного внедрения системы. Затем я бы провел круглый стол, чтобы обсудить цели, задачи и ожидания проекта, а также продумал бы план действий и распределил бы роли и ответственность. Я бы также создал систему контроля и отчетности для отслеживания прогресса и своевременного реагирования на возникающие проблемы.

Задание 16 Необходимо провести реструктуризацию организации. Как бы вы организовали работу группы для успешной реализации этого проекта?

Ответ: Важно сформировать группу проекта, состоящую из представителей различных отделов и уровней организации. Затем мы провели бы совещание, чтобы обсудить причины и цели реструктуризации, а также определить план действий и роли каждого участника. Команде следовало бы включить в себя и специалистов по изменениям, чтобы помочь справиться с возможными сопротивлениями и обеспечить плавный переход к новой структуре. Мы бы также установили систему контроля и оценки, чтобы отслеживать прогресс и вносить корректировки при необходимости.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчик:

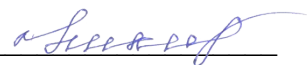
Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий кафедрой:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)