



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)



УТВЕРЖДАЮ  
И. о. директора

Н.М. Сидоркина

24 апреля 2023 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
по дисциплине  
«Менеджмент»  
для обучающихся по направлению подготовки  
*38.03.01 Экономика*  
программа бакалавриата «Экономика»  
2023 года набора

Волгодонск  
2023

## Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине

Менеджмент

(наименование)

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности)

38.03.01 Экономика

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «ЭиУ» протокол № 12  
от «03» 07 2023 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент

  
\_\_\_\_\_ Е. В. Шевчук  
подпись  
«29» 06 2023 г.

И.о. заведующего кафедрой

  
\_\_\_\_\_ И.С. Емельяненко  
Подпись  
«03» 07 2023 г.

**Согласовано:**

Представитель работодателя

Директор по продажам АО «Цимлянский  
судомеханический завод»

  
\_\_\_\_\_ Лазурченко  
подпись  
«05» 07 2023г.

Финансовый директор ООО "Мир обоев",

  
\_\_\_\_\_ Т.С. Путанашенко  
подпись  
«05» 07 2023г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)  
на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Менеджмент» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Менеджмент» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Менеджмент» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Менеджмент» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
Заведующий кафедрой «ЭиУ» \_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Содержание

С.

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	5
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	5
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	13
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	16
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	17

## **1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)**

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

### **1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП**

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ОПК-2 – способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач;

ПК-9 – способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

ПК-11- способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы <sup>1</sup> , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции <sup>2</sup>	Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций <sup>4</sup>
ОПК-2	<b>Знать</b>		Лекции, практические занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуаций)	1.1-1.6, 1.10-1.12	ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольных работ, умение
	Уровень 1:	систему источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;				
	Уровень 2:	факторы внутренней и внешней среды, влияющих на решение профессиональных задач;				
	Уровень 3:	методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия		УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

<sup>2</sup> Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

<sup>3</sup> Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

<sup>4</sup> Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

	Уровень 1:	использовать систему источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;	(устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)			делать выводы
	Уровень 2:	выполнять количественный и качественный анализ информации при решении профессиональных задач;				
	Уровень 3:	применять методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;				
	<b>Владеть</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	
	Уровень 1:	навыками использования системы источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;				
	Уровень 2:	навыками количественного и качественного анализа информации при решении профессиональных задач;				
	Уровень 3:	методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;				
ПК-9	<b>Знать</b>		Лекц.	1.1 - 1.12,	УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	посещаемость

	Уровень 1:	содержание общих функций, основных подходов, школ, процессов и систем менеджмента;	Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)	2.1 - 2.16		занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольных работ, умение делать выводы
	Уровень 2:	принципы, методы и модели управления малыми коллективами; характеристику, законы, признаки организации, принципы разделения труда, основы централизации, децентрализации управления, организационные структуры управления;				
	Уровень 3:	взаимосвязь (интеграцию) и тенденции развития общих функций, основных подходов, школ, процессов и систем менеджмента; форм и методов управления в современных условиях хозяйствования с малыми коллективами;				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	
	Уровень 1:	оценивать ситуацию в соответствии с условиями внешней и внутренней среды;				
	Уровень 2:	применять на практике принципы, методы и модели управления;				
	Уровень 3:	организовать деятельность малой группы. созданной для реализации конкретного экономического проекта;				
	<b>Владеть</b>		Практ. занятия			

	Уровень 1:	ситуацией в соответствии с условиями внешней и внутренней среды;	(устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	
	Уровень 2:	навыками применения на практике принципов, методов и моделей управления;				
	Уровень 3:	навыками организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;				
ПК-11	<b>Знать</b>		Лекции практические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач), СРС (анализ ситуации)	1.1-1.6, 1.12, 2.1-2.6, 2.10-2.16	УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	
	Уровень 1:	основные этапы, действия менеджеров при разработке управленческих решений;				
	Уровень 2:	формы и методы оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в современных условиях хозяйствования;				
	Уровень 3:	основные процедуры разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;				
	<b>Уметь</b>		Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и		УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	
Уровень 1:	осуществлять действия менеджеров при разработке управленческих решений;					

	Уровень 2:	принимать управленческие решения в современных условиях хозяйствования;	решение задач), СРС (анализ ситуации)				
	Уровень 3:	оценивать варианты управленческих решений; разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;					
	<b>Владеть</b>		Лекции практические занятия (выполнение заданий и решение типовых задач), СРС (анализ ситуации)				
	Уровень 1:	ситуацией при решении экономических задач в соответствии с условиями внешней и внутренней среды;					
	Уровень 2:	основными методами оценки вариантов управленческих решений;					
	Уровень 3:	разработкой и обоснованием предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.					
					ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ		

## **1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «*Менеджмент*» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

При обучении по заочной форме текущий контроль не предусмотрен.

Промежуточная аттестация по дисциплине «*Менеджмент*» проводится в форме экзамена.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов <sup>5</sup> )				Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1		Блок 2			
Лекционные занятия ( $X_1$ )	Практические занятия ( $Y_1$ )	Лекционные занятия ( $X_2$ )	Практические занятия ( $Y_2$ )	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетворительно; 41-60 баллов – удовлетворительно; 61-80 баллов – хорошо; 81-100 баллов – отлично
5	15	5	25		
Сумма баллов за 1 блок = $X_1 + Y_1 = 20$		Сумма баллов за 2 блок = $X_2 + Y_2 = 30$			

<sup>5</sup> Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Посещение занятий	4	5
Выполнение заданий по дисциплине (УО, ТЗ, РЗ, ДЗ), в том числе:	16	25
- устный опрос (УО)	3	3
- выполнение тестовых заданий (ТЗ)	4	4
- решение задач (РЗ)	9	9
- выполнение дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклад к конференции, статьи)	0	9
	<b>20</b>	<b>30</b>
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Экзамен в письменной форме		
<b>Сумма баллов по дисциплине 100 баллов</b>		

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом<sup>6</sup>;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;

<sup>6</sup> Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;

- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;

- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания, в котором очевиден способ решения;

- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;

- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;

- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, методикой стратегического планирования на примере предприятия;

- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;

- в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция (и) или ее часть (и) не сформированы.

### **1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Менеджмент» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос;

- выполнение тестовых заданий (ТЗ);

- решение практических заданий и задач (РЗ);

- дополнительные задания (ДЗ).

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Менеджмент» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на экзамене. Условием допуска к экзамену является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

## **2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:**

#### **2.1.1 Вопросы устного опроса (УО) для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:**

1. Назовите цели и задачи менеджмента, как дисциплины;
2. Назовите цели и задачи менеджмента, как вида деятельности;
3. Перечислите основные функции менеджмента;
4. Назовите основные этапы процессного подхода;
5. Назовите с позиций системного подхода основные подсистемы и элементы менеджмента, как дисциплины;
6. Назовите с позиций системного подхода основные подсистемы и элемента организации;
7. Назовите основные экономические показатели оценки вариантов управленческих решений;
8. Перечислите исходные данные для планирования деятельности организации;
9. Перечислите основные виды плановых решений;
10. Какие факторы влияют на принятие решений при установлении рынка сбыта?
11. Какие факторы влияют на принятие решений при установлении цены товара?
12. Каким образом отражается производственная мощность предприятия на принятие решений в процессе изучения рынка и формирования маркетингового плана?
13. Какие административные методы управления применяются при организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта?
14. Какие экономические методы управления применяются при организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта?
15. Какие социально-психологические методы управления применяются при организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта?
16. Опишите процесс горизонтального разделения труда малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

17. Какие факторы влияют на выбор варианта структуры управления?
18. Какие факторы на степень централизации и децентрализации управления малыми группами?
19. Перечислите структуры управления организациями;
20. Перечислите основные принципы создания линейной, линейно-функциональной, дивизиональных (продуктовой, региональной, рыночной) структур управления
21. В чем преимущества и недостатки линейной, линейно-функциональной, дивизиональных (продуктовой, региональной, рыночной) структур управления?
22. Опишите процесс управления при интеграции культуры, психологии и логики;
23. Опишите этапы процесса управления менеджера в динамике;
24. Назовите основные предпосылки возникновения авторитарного стиля управления;
25. Назовите основные предпосылки возникновения демократичного стиля управления;
26. Какой стиль управления применяется при ситуационном подходе?
27. Что лежит в основе возникновения неформальных групп?
28. Назовите основные параметры формирования формальных эффективных групп;
29. Назовите основную задачу менеджера при управлении неформальными группами;
30. Перечислите основные личностные качества эффективного менеджера;
31. Какие средства воздействия на участников управленческого процесса применяются при разрешении конфликта?
32. Назовите основу источники власти;
33. Какими категориями и показатели эффективности оценивается деятельность менеджмента организации?
34. Назовите основные этапы процесса разработки стратегии;
35. В чем заключается специфичность корпоративного управления?
36. Какие факторы влияют на выбор варианта внутренней стратегии развития организации?
37. От каких параметров зависит длительность производственного процесса?
38. Какой вид движения изделий в производственном процессе имеет минимальную величину длительности производственного цикла?
39. Перечислите основные виды работ при планировании и организации производственного процесса;
40. Назовите основные типы поточных линий;
41. Назовите методы анализа и обработки данных при антикризисном управлении;
42. Перечислите математические модели и методы оценки вариантов управленческих решений.
43. Как определить плановую численность работающих?
44. Из каких источников информации организации необходимо взять данные для расчета рентабельности продаж;
45. Из каких источников информации организации необходимо взять данные для расчета производительности труда?
46. Из каких источников информации организации необходимо взять данные для расчета производственной мощности?
47. Как можно оценить экономическое состояние организации (критическое, удовлетворительное, хорошее) при рентабельности продаж 2, 5, 10%?

48. Можно ли производить продукцию, если рыночная цена единицы товара составляет 10 д.е., а удельная полная себестоимость 11 д.е.?
49. Можно ли использовать линейную структуру управления в группах, реализующих конкретный экономический проект?
50. Можно ли использовать материальное поощрение при разрешении конфликта?
51. Как определить длительность производственного процесса?
52. Как рассчитать чистую прибыль?
53. Как рассчитать ЧДД при оценке инвестиционного проекта?
54. Как рассчитать производительность труда?
55. Какой стиль управления целесообразно использовать в кризисных ситуациях?
56. Какие меры необходимо принять для реализации внутренней стратегии: разработка товара, развитие рынка, диверсификация?
57. Какие мероприятия необходимо осуществить для повышения производительности труда?

*Критерии оценки устного опроса:*

- качество ответов (ответы должны быть полными, четко выстроены, логичными (аргументированными);

- владение научным и профессиональной терминологией.

*Шкала оценивания устного опроса.*

Каждый вопрос оценивается по следующей шкале:

- 0 баллов - обучающийся дал неправильный ответ на вопрос или не ответил;

- 1 балл - ответ обучающегося является не полным, не точным, не уверенным и не аргументированным;

- 2 балла – ответ обучающегося является полным, но не точным, не уверенным и не аргументированным;

- 3 - ответ обучающегося является полным, точным, уверенным и аргументированным.

По результатам опросов выводится средняя оценка, которая округляется до целой величины и выставляется при первой рейтинговой оценке.

### **2.1.2 Тестовые задания (ТЗ) для оценивания результатов обучения в виде знаний:**

#### **Раздел 1**

<b>1. Каким образом связаны методология и организация менеджмента?</b>	
Методология и организация менеджмента не обнаруживают существенной связи, просто дополняют друг друга.	<input type="checkbox"/>
Методология и организация менеджмента имеют флуктуационную зависимость (смена влияния).	<input type="checkbox"/>
Организация менеджмента ограничивает возможности методологии	<input type="checkbox"/>
Методология непосредственным образом зависит от организации менеджмента	<input type="checkbox"/>
Методология определяет все особенности организации менеджмента.	<input type="checkbox"/>

<b>2. Какова, по Вашему мнению, главная тенденция развития системы менеджмент-образования в России?</b>	
Развитие дистанционного и дополнительного образования	<input type="checkbox"/>
Увеличение числа вузов, готовящих менеджеров	<input type="checkbox"/>
Приближение системы образования к реальной практике менеджмент	<input type="checkbox"/>
Использование зарубежного опыта в подготовке современных менеджеров в	<input type="checkbox"/>

России.	<input type="checkbox"/>
Всеобщая компьютеризация образовательного процесса.	<input type="checkbox"/>

<b>3. На основании чего в проблематике менеджмента выделяются проблемы системы, механизма и процесса управления?</b>	<input type="checkbox"/>
Двойственность организации управления: организационные положения и текущая деятельность.	<input type="checkbox"/>
Противоречия динамики и статистики управления.	<input type="checkbox"/>
Разделение деятельности менеджера и персонала управления.	<input type="checkbox"/>
Рассмотрение управления с позиции разных уровней его иерархии.	<input type="checkbox"/>
Основанием такого деления является существование субъекта и объекта управления.	<input type="checkbox"/>

<b>4. Как реализуются основные функции менеджмента?</b>	<input type="checkbox"/>
Реализация основных функций менеджмента находит свое отражение в информационном обеспечении.	<input type="checkbox"/>
Они реализуются в дифференциации функций по звеньям и должностям	<input type="checkbox"/>
Их реализация определяется анализом управленческой деятельности - индивидуальной и всего персонала.	<input type="checkbox"/>
Основные функции присущи всякому воздействию, но в некоторой своей части могут быть специализированы.	<input type="checkbox"/>
Основные функции - предмет анализа, но не конкретные действия.	<input type="checkbox"/>

<b>5. Что является главным, на Ваш взгляд, в использовании компьютеров в управлении?</b>	<input type="checkbox"/>
Увеличение объема перерабатываемой в процессах управления информации.	<input type="checkbox"/>
Сокращение персонала управления и экономии затрат на трудовые ресурсы.	<input type="checkbox"/>
Повышение оперативности управления за счет ускорения процессов переработки информации.	<input type="checkbox"/>
Кардинальное изменение характера управленческой деятельности и взаимодействия персонала.	<input type="checkbox"/>
Использование новых методов анализа и повышение качества управленческих решений.	<input type="checkbox"/>

<b>6. Каково содержание и практическая ценность понятия «управляемость»?</b>	<input type="checkbox"/>
Управляемость характеризует эффективность власти.	<input type="checkbox"/>
Управляемость - это характеристика личности менеджера.	<input type="checkbox"/>
Управляемость - это творческий элемент управленческой деятельности.	<input type="checkbox"/>
Управляемость отражает степень дисциплинированности и исполнительности сотрудников.	<input type="checkbox"/>
Управляемость заключается в реакции сотрудников на управленческое воздействие.	<input type="checkbox"/>

<b>7. Что включает в себя понятие «инфраструктура менеджмента»?</b>	<input type="checkbox"/>
Это основные функции управления, отражающие его содержание.	<input type="checkbox"/>
Это факторы внешней среды, определяющие характер и основные черты управления.	<input type="checkbox"/>
Это структура системы управления, рассматриваемая по основным ее характеристикам.	<input type="checkbox"/>
Это состав и структура персонала управления.	<input type="checkbox"/>
Это комплекс требований, определяющих эффективность управления.	<input type="checkbox"/>

<b>8. Почему управление коммуникациями является ценностью менеджмента?</b>	
Ценность характеризует предпочтение. Предпочтение коммуникациям отражает партнерство и сотрудничество.	<input type="checkbox"/>
Влияние коммуникаций на управленческое решение характеризует их как ценность менеджмента.	<input type="checkbox"/>
Потому что коммуникации являются одним из главных факторов эффективного управления.	<input type="checkbox"/>
Коммуникации характеризуют роль информации в управлении.	<input type="checkbox"/>
В управлении коммуникациями находит свое выражение учет человеческого фактора.	<input type="checkbox"/>

<b>9. Возможно ли управление факторами внешней среды, почему?</b>	
Возможно, но лишь в исключительных случаях, когда существует ситуация предрасположенности окружающей среды к воздействию на ее факторы со стороны организации.	<input type="checkbox"/>
Возможно, но это определяется типом и статусом организации. Не всякая организация может управлять внешней средой.	<input type="checkbox"/>
Возможно, если учитывать то, что методы и тип управления различны и среди них есть такие, которые позволяют до определенных пределов управлять внешней средой.	<input type="checkbox"/>
Невозможно, потому что все изменения внешней среды определяются совокупным действием множества организаций. К ним можно только приспособиться.	<input type="checkbox"/>
Невозможно, потому что полномочия менеджера не распространяются на внешнее окружение организации.	<input type="checkbox"/>

<b>10. Влияют ли коммуникации на эффективность управления? Если да, то каким образом?</b>	
Они характеризуют наличие необходимой информации для принятия управленческих решений.	<input type="checkbox"/>
Коммуникации могут быть избыточными, и в этом случае они тормозят процессы управления.	<input type="checkbox"/>
Они отражают социально-психологический климат в организации.	<input type="checkbox"/>
Коммуникации отражают отношения между людьми. Хорошие отношения способствуют эффективной работе.	<input type="checkbox"/>
Коммуникации не входят в состав ресурсов управления, поэтому они не оказывают прямого влияния на эффективность управления.	<input type="checkbox"/>

<b>11. Что является главным фактором, определяющим саму возможность управления?</b>	
Юридические основания управленческой деятельности.	<input type="checkbox"/>
Потребности людей в согласовании их работы.	<input type="checkbox"/>
Возможность реализовать функции управления.	<input type="checkbox"/>
Наличие Информации, операторов ее обработки и каналов передачи.	<input type="checkbox"/>
Наличие менеджера и полномочий его деятельности.	<input type="checkbox"/>

<b>12. Какое определение менеджмент наиболее точно отражает его сущность?</b>	
Менеджмент - это единство управляющей и управляемой систем.	<input type="checkbox"/>
Менеджмент - специфический вид деятельности человека по согласованию деятельности других людей.	<input type="checkbox"/>
Менеджмент - это реализация полномочий на предприятии решения.	<input type="checkbox"/>

Менеджмент - это превращение информации от исходной в командную.	<input type="checkbox"/>
Менеджмент - это взаимодействие между людьми при выполнении ими общей работы.	<input type="checkbox"/>

<b>13. Как соотносятся между собой понятия «менеджмент» и «управление»?</b>	
Менеджмент - это зарубежная модель управления, несущая в себе его особенности.	<input type="checkbox"/>
Отличие в масштабах деятельности. Менеджмент - управление фирмой, масштаб управления - народное хозяйство.	<input type="checkbox"/>
Отличие в структуре проблем при общности проблематики.	<input type="checkbox"/>
Отличие в объеме понятий. Управление и менеджмент соотносятся, как общее и его разновидность.	<input type="checkbox"/>
Эти понятия идентичны и взаимозаменяемы.	<input type="checkbox"/>

<b>14. Что является главным в практической реализации методологии менеджмента?</b>	
Характер и особенности организации.	<input type="checkbox"/>
Цель и подходы к управлению.	<input type="checkbox"/>
Компетентность персонала управления.	<input type="checkbox"/>
Опыт и знания менеджера.	<input type="checkbox"/>
Информационное обеспечение и использование компьютерной техники.	<input type="checkbox"/>

<b>15. Перечислите виды планов в практике менеджмента</b>	
Среднесрочные планы, текущие планы.	<input type="checkbox"/>
Долгосрочные планы, среднесрочные планы, текущие планы.	<input type="checkbox"/>
Бизнес-планы коммерческих сделок, бизнес-планы инвестиционных проектов.	<input type="checkbox"/>
Долгосрочные планы, бизнес-планы инвестиционных проектов.	<input type="checkbox"/>
Среднесрочные планы, бизнес-планы инвестиционных проектов.	<input type="checkbox"/>

<b>16. Как наиболее корректно определить понятие метода управления?</b>	
Метод - это способ взаимодействия на деятельность человека, опирающийся на факторы деятельной активности.	<input type="checkbox"/>
Метод - это одна из характеристика управления, отражающая специфику конкретных условий.	<input type="checkbox"/>
Метод - это функции управления, действующие в специфических условиях развития.	<input type="checkbox"/>
Метод - это комплекс и комбинация операций разработки управленческих решений.	<input type="checkbox"/>
Метод - это способ взаимодействия звеньев системы управления.	<input type="checkbox"/>

<b>17. Перечислите методы управления</b>	
Экономические, социально-психологические, организационно- распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, организационно-распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Социально-психологические, организационно-распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, общеорганизационные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, социально-психологические.	<input type="checkbox"/>

<b>18. В чем состоят основные функции менеджмента?</b>	
Контроль.	<input type="checkbox"/>
Контроль, маркетинг.	<input type="checkbox"/>
Планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование.	<input type="checkbox"/>

Планирование, контроль, мотивация.	<input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------

**19. В чем проявляется роль полномочий в осуществлении менеджмента?**

Полномочия отражают иерархическое строение системы управления	<input type="checkbox"/>
Полномочия определяют качество управленческих решений.	<input type="checkbox"/>
Полномочия характеризуют монополию менеджера на информацию	<input type="checkbox"/>
Полномочия формируют стиль управления	<input type="checkbox"/>
Полномочия определяют право на принятие управленческих решений.	<input type="checkbox"/>

**20. Какие содержательные элементы наиболее полно и объективно выражают понимание цели?**

Цель включает в себя опыт прошлого, реальность настоящего и образ будущего	<input type="checkbox"/>
Цель включает потребности и пути их реализации.	<input type="checkbox"/>
Цель - это результат, к достижению которого стремится менеджер.	<input type="checkbox"/>
Цель включает методологию разработки решений, информацию и человеческий фактор.	<input type="checkbox"/>
Цель - это модель факторов достижения эффективности управления.	<input type="checkbox"/>

**21. В чем проявляется связь методологии и организации разработки цели менеджмента?**

Выбор методологических схем разработки цели зависит от возможностей организации.	<input type="checkbox"/>
Эта связь аналогична связи методов и средств получения результата.	<input type="checkbox"/>
Эта связь проявляется в личностных характеристиках менеджера или разработчиков цели - компетенции, опыте, чувстве долга, системе ценностей и др.	<input type="checkbox"/>
Факторы методологии и организации связывает информация. Ее структура; и полнота характеризуют взаимодействие методологии и организации разработки цели.	<input type="checkbox"/>
Непосредственной связи методологии и организации разработки цели не существует. Методы анализа, например, можно использовать в любой организационной среде.	<input type="checkbox"/>

**Раздел 2**

**1. Что является решающим фактором в управлении конфликтами?**

Механизм управления, наличие средств воздействия на процессы развития конфликта.	<input type="checkbox"/>
Тип конфликта и стадия его развития.	<input type="checkbox"/>
Исключительно искусство менеджера.	<input type="checkbox"/>
Особенности организации и характеристики персонала.	<input type="checkbox"/>
Личность менеджера, его знания и опыт.	<input type="checkbox"/>

**2. Приведите определение неформальной организации**

Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	<input type="checkbox"/>
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Потребительский кооператив.	<input type="checkbox"/>
Образованная в плановом порядке группа людей зарегистрирована в установленном	<input type="checkbox"/>

законодательством порядке	
Образованная в плановом порядке группа людей не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	<input type="checkbox"/>

<b>3. Как соотносятся понятия полномочий и лидерства?</b>	
Они всегда находятся в противоречиях. Лидерство возникает в противовес полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Если лидерство подчинено полномочиям, тогда оно может быть безобидным	<input type="checkbox"/>
Лидерство рождает конфликтность в организации, оно означает стремление к власти человека, не имеющего власть.	<input type="checkbox"/>
Когда они соединяются в личности менеджера, они дополняют друг друга.	<input type="checkbox"/>
Эти понятия тождественны, без лидерства нет полномочий, без полномочий нет и не может быть лидерства.	<input type="checkbox"/>

<b>4. Что необходимо для рационального сочетания формального и неформального управления?</b>	
Достаточность полномочий снимет проблему сочетания формального и неформального управления.	<input type="checkbox"/>
Подбор персонала по фактору компетентности и создание хороших организационных условий работы.	<input type="checkbox"/>
Четкое распределение функций управления.	<input type="checkbox"/>
Особые качества менеджера, определяющие его авторитет.	<input type="checkbox"/>
Знание людей и учет их отношений в группе.	<input type="checkbox"/>

<b>5. Что, по Вашему мнению, является главным фактором в обеспечении эффективности персонала?</b>	
Мотивация эффективной работы.	<input type="checkbox"/>
Квалификационная структура персонала.	<input type="checkbox"/>
Общий образовательный уровень персонала.	<input type="checkbox"/>
Социально-психологическая атмосфера работы.	<input type="checkbox"/>
Организация работы персонала.	<input type="checkbox"/>

<b>6. Что понимается под миссией в стратегическом планировании?</b>	
Состав и структура трудовых ресурсов.	<input type="checkbox"/>
Активность инновационной деятельности	<input type="checkbox"/>
Получение прибыли в запланированном объеме	<input type="checkbox"/>
Объем производства продукции в стоимостном выражении.	<input type="checkbox"/>
Основная общая цель или задача предприятия.	<input type="checkbox"/>

<b>7. Дайте определение формальной организации</b>	
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Открытые и закрытые акционерные общества.	<input type="checkbox"/>
Полные товарищества, товарищества на вере, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью	<input type="checkbox"/>
Государственные и муниципальные предприятия, потребительские кооперативы.	<input type="checkbox"/>

<b>8. Как формируется инновационный потенциал менеджмента?</b>	
Формирование инновационного персонала менеджмента - это обучение персонала и регулярное повышение его квалификаций.	<input type="checkbox"/>
В процессах накопления ресурсов, которые могут быть использованы для осуществления преобразований.	<input type="checkbox"/>
Формирование инновационного потенциала определяется мотивацией творческого отношения персонала к своим обязанностям.	<input type="checkbox"/>
Инновационный потенциал менеджмента определяется профессионализмом и позицией менеджера.	<input type="checkbox"/>
Главным фактором формирования инновационного потенциала менеджмента является подбор и расстановка персонала.	<input type="checkbox"/>

<b>9. Как соотносятся понятия власти и менеджмента?</b>	
Власть и менеджмент - тождественные понятия.	<input type="checkbox"/>
Особенность менеджмента заключается в том, что он опирается не на власть, а на полномочия и авторитет.	<input type="checkbox"/>
Власть характеризует способность к управлению, менеджмент реализацию этой способности.	<input type="checkbox"/>
Власть - это одна из характеристик менеджмента.	<input type="checkbox"/>
Власть - политическое понятие, тогда как менеджмент характеризует потребность любой деятельности. Можно не иметь власть, но нельзя что-нибудь сделать без управления.	<input type="checkbox"/>

<b>10. Какие стороны управления характеризует понятие «стиль менеджмента»?</b>	
Использование методов управления.	<input type="checkbox"/>
Способность менеджера к неформальному решению проблем.	<input type="checkbox"/>
Личность менеджера в комплексе все его качеств.	<input type="checkbox"/>
Отношение к людям и делу, способ решения проблем	<input type="checkbox"/>
Использование социально-психологической информации в управлении	<input type="checkbox"/>

<b>11. Какую роль играет конфликт в управлении?</b>	
Конфликт способствует управлению развитием организации, ибо всегда создает условия для введения инноваций.	<input type="checkbox"/>
Конфликт всегда усложняет управление и снижает его эффективность.	<input type="checkbox"/>
Конфликт характеризует непрофессиональное управление и нерациональный стиль менеджмента.	<input type="checkbox"/>
Конфликт является хорошим средством получения информации о скрытых процессах развития организации.	<input type="checkbox"/>
Роль конфликта в управлении определяется его типом и причинами возникновения.	<input type="checkbox"/>

<b>12. Дайте определение инновационного менеджмента</b>	
Управленческая деятельность, направленная на управление факторами риска на предприятиях.	<input type="checkbox"/>
Управленческая деятельность, направленная на создание системы управления персоналом на предприятиях.	<input type="checkbox"/>
Управленческая деятельность, направленная на разработку и внедрение нововведений на предприятиях.	<input type="checkbox"/>
Управленческая деятельность, направленная на оценку стоимости имущества предприятий.	<input type="checkbox"/>
Управленческая деятельность, направленная на формирование источников	<input type="checkbox"/>

инвестиций для предприятий.	
-----------------------------	--

<b>13. Что является главным фактором управления групповой динамикой?</b>	
Поведение менеджера.	<input type="checkbox"/>
Комплекс действий, создающих благоприятную социально-психологическую атмосферу.	<input type="checkbox"/>
Подбор и расстановка персонала по функциям и полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Организационные условия совместной деятельности в группе.	<input type="checkbox"/>
Мотивация повышения квалификации персонала.	<input type="checkbox"/>

<b>14. Какой из этих способов самый эффективный в управлении конфликтами?</b>	
Создание конфликтной ситуации для проведения преобразований.	
Использование систем ответственности для профилактики и разрешения конфликтов.	<input type="checkbox"/>
Безболезненное разрешение конфликтов.	<input type="checkbox"/>
Предвидение конфликтов, оценка их вида и соответствующие этому действию менеджера.	<input type="checkbox"/>
Комплекс мер по исключению конфликтов из процессов совместной деятельности.	<input type="checkbox"/>

<b>15. В чем проявляется эффективность персонала как одна из составляющих эффективности менеджмента в целом?</b>	
В конкретных результатах деятельности персонала.	<input type="checkbox"/>
В формировании позитивных черт организационной культуры.	<input type="checkbox"/>
В приращении качества персонала, получаемого вследствие его деятельности.	<input type="checkbox"/>
В расходах на оплату труда персонала, сопоставленных с полученной прибылью.	<input type="checkbox"/>
В структуре персонала, отвечающей потребностям решения проблем.	<input type="checkbox"/>

<b>16. Какое определение управленческого решения Вы считаете наиболее корректным?</b>	
Управленческое решение - это способ разрешения проблемы.	<input type="checkbox"/>
Импульс воздействия по согласованию деятельности людей.	<input type="checkbox"/>
Выбор варианта действий.	<input type="checkbox"/>
Непосредственный результат управленческой деятельности.	<input type="checkbox"/>
Комплекс действий по практическому разрешению проблемы.	<input type="checkbox"/>

<b>17. Перечислите этапы стратегического планирования</b>	
Формулировка миссии, формулировка стратегических целей, анализ угроз и возможностей внешней среды, анализ сильных и слабых сторон конкурентов, разработка стратегических альтернатив, оценка вариантов стратегического развития, формулировка ограничений и критериев	<input type="checkbox"/>
Формулировка миссии, формулировка стратегических целей, анализ угроз и возможностей внешней среды, анализ сильных и слабых сторон конкурентов.	<input type="checkbox"/>
Формулировка миссии, формулировка стратегических целей, анализ угроз и возможностей внешней среды, анализ сильных и слабых сторон конкурентов, разработка стратегических альтернатив.	<input type="checkbox"/>
Формулировка миссии, формулировка стратегических целей, анализ угроз и возможностей внешней среды, анализ сильных и слабых сторон конкурентов, разработка стратегических альтернатив, оценка вариантов стратегического развития, формулировка ограничений и критериев, выбор варианта стратегического	<input type="checkbox"/>

развития, разработка мероприятий по практической реализации стратегического плана.	<input type="checkbox"/>
Формулировка миссии, формулировка стратегических целей, анализ угроз и возможностей внешней среды, выбор варианта стратегического развития.	<input type="checkbox"/>

<b>18. В чем проявляется степень централизации менеджмента?</b>	
В системе партнерства и участия работников в управлении.	<input type="checkbox"/>
В концентрации власти на определенном уровне иерархии управления.	<input type="checkbox"/>
В личных качествах менеджера	<input type="checkbox"/>
В распределении полномочий по уровням системы управления.	<input type="checkbox"/>
В дифференциации информации в системе управления.	<input type="checkbox"/>

<b>19. Как формируется инновационный потенциал менеджмента?</b>	
Формирование инновационного персонала менеджмента - это обучение персонала и регулярное повышение его квалификаций.	<input type="checkbox"/>
В процессах накопления ресурсов, которые могут быть использованы для осуществления преобразований.	<input type="checkbox"/>
Формирование инновационного потенциала определяется мотивацией творческого отношения персонала к своим обязанностям.	<input type="checkbox"/>
Инновационный потенциал менеджмента определяется профессионализмом и позицией менеджера.	<input type="checkbox"/>
Главным фактором формирования инновационного потенциала менеджмента является подбор и расстановка персонала.	<input type="checkbox"/>

<b>20. Что является главным фактором (факторами) информационного обеспечения технологии принятия решений?</b>	
Методические и технические возможности обработки информации.	<input type="checkbox"/>
Человеческий фактор информационного обеспечения, профессиональное оценивание информации.	<input type="checkbox"/>
Количество информации. Чем больше информации, тем больше вероятность достижения высокого качества управленческих решений	<input type="checkbox"/>
Регулирование структуры информации в соответствии со структурой решаемых проблем.	<input type="checkbox"/>

<b>21. Какое определение понятия «информация» наиболее корректно отражает суть управления?</b>	
Информация - это совокупность сведений о состоянии управляемой системы и внешней среды.	<input type="checkbox"/>
Информация - это совокупность коммуникаций в организации.	<input type="checkbox"/>
Информация - это разнообразие управляемой и управляющей систем.	<input type="checkbox"/>
Информация - это прямая и обратная связь управляющей и управляемой систем.	<input type="checkbox"/>
Информация - это энтропия управляемой системы, определяющая необходимость и важность управления.	<input type="checkbox"/>

<b>22. Какое определение понятия «управленческое решение» Вам кажется наиболее корректным?</b>	
Решение - это акт воздействия управляющей системы на управляемую систему	<input type="checkbox"/>
Решение - это выбор варианта (альтернативы).	<input type="checkbox"/>
Решение - это комплекс информации об изменении деятельности для разрешения возникающей проблемы.	<input type="checkbox"/>

Решение - это заключительный этап цикла процесса управления.	<input type="checkbox"/>
Решение - организация разрешения проблемы по заранее продуманной принятой схеме.	<input type="checkbox"/>

Тестовые задания (ТЗ) выполняются студентами ДФО перед контрольной точкой текущей аттестации соответственно по разделам, студентами ЗФО – без разбивки по разделам.

Максимальное количество баллов по разделу – 4.

Оценка 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 80% и более тестовых заданий;

Оценка 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 61-79% тестовых заданий;

Оценка 2 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 41-60% тестовых заданий;

Оценка 1 балл выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 21-40% тестовых заданий;

Оценка 0 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 20 % и менее тестовых заданий.

## 2.2 Задания и задачи для оценивания результатов обучения в виде владений и умений

### 2.2.1 Комплекс практических заданий и задач (РЗ)

**Задание № 1.** На основании характеристики общих задач управления, а также результатов определите соответствующую функцию менеджмента: прогнозирование и планирование; организация; координация и регулирование; мотивация; контроль, учет, анализ.

Общие задачи управления	Результаты (решения)	Функция
Обоснование темпов планомерного развития организации	Стратегический план, план экономического, социального развития	
Количественная и качественная оценка, а также учет результатов работы.	Акты ревизий, проверок, учета, отчет по анализу хозяйственной деятельности	
Установление взаимодействия подразделений производства/	Положения о работе структурных подразделений, о нормах и нормативах. График работы и распорядка дня структурных подразделений предприятия.	
Образование структурных подразделений системы управления.	Структура управления производством. Штатное расписание, инструкций и т.д.	
Создание условий для постоянной заинтересованности в результатах труда	Положение об оплате труда, о премировании, коллективный договор	

**Задание № 2.** Из приведенных ниже документов определите структурные подразделения, которые несут ответственность за их разработку.

Регламентирующие документы	
1. Коллективный договор фирмы	
2. Штатное расписание	
3. Учетная политика	
4. Правила внутреннего трудового распорядка	
5. Нормы амортизационных отчислений	
6. Положение об оплате труда	
7. Положение о формировании себестоимости и ценообразовании на	



10. Разработка стратегического плана											
11. Анализ задолженности и предприятия											
12. Разработка системы управления качеством											

ПЭО – планово-экономический отдел; ОМТС – отдел материально-технического снабжения; УП – управление персоналом; МС - служба маркетинга; ПО - производственный отдел.

Коротко характеризуйте функции каждого. Функции обозначить: М – мотивация; П – планирование; О – организация; К<sub>о</sub> – контроль; Р – регулирование.

**Задача 4.** Определить плановую потребную численность работников предприятия и производительность труда, если:

- действительный годовой фонд времени работы одного рабочего в год 1870 час.;
- годовая программа А=4 тыс. шт.;, Б=5 тыс. шт.
- коэффициент учитывающий невыходы на работу– 1,1:
- численность вспомогательных рабочих составляет 30% от численности основных рабочих;
- численность служащих составляет 10% от численности основных и вспомогательных рабочих.

Наименование операций	Норма штучно-калькуляционного времени, мин	
	А	Б
Отрезная	8	9
Протяжная	2	3
Слесарная	3	4
Сверлильная	4	5
Токарная	18	15
Шлифовальная	12	12
Сборочная	6	7

**Задача 5.** Согласно коллективному договору между работниками и администрацией ОАО «Альфа» предусмотрены следующие формы неденежного поощрения персонала и расходы администраций на эти цели

Формы неденежного поощрения	Расходы, тыс. р.
1. Оплаченные предприятием обеды, доплаты на питание	4,3
2. Пикники, корпоративные праздники, организуемые предприятием	7,8
3. Сувениры (значки, кружки, футболки, бейсболки, галстуки и т.д.) с символикой предприятия	42,3
4. Туристические поездки в период отпуска	70,8
5. Скидки на товары предприятия	35,6
6. Частичная или полная оплата обучения работников или членов их семей	118,0
7. Доплаты работникам, использующим личный транспорт для поездок на работу или при решении производственных вопросов	30,7
8. Частичная или полная оплата мобильного телефона	11,3
9. Оплата занятий спортом	28,9
Итого	

В плановом периоде предприятием предусмотрено получение выручки от продажи продукции на сумму 347,5 млн. р. при величине себестоимости продукции 339 млн. р. ОАО «Альфа» работает по общей системе налогообложения, стоимость имущественного комплекса предприятия составляет 30,4 млн. р. Предприятие также должно выплатить проценты по кредиту в размере 1,3 млн. р., дивиденды по акциям в размере 2,5 млн. р.

Определить, будет ли достаточной величина чистой прибыли предприятия, полученной от реализации продукции, для финансирования мероприятий по неденежному поощрению персонала.

**Задание № 6.** Эффективность производственных совещаний зависит от качества их подготовки. Подготовка совещаний включает в себя ряд последовательных этапов. Пронумеруйте цифрами от 1 до 6 последовательность подготовки совещания.

Содержание этапа	Номер этапа
Определение участников совещания и их ролей	
Информирование участников	
Формулировка целей совещания	
Анализ ситуации и постановка задач для совещания	
Определение регламента, методов и процедур принятия решения	
Предоставление помещения	

**Задание № 7.** Вас пригласили участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности управляющего службой маркетинга. Необходимо ответить на следующий вопрос (применительно к трем предприятиям): «Какую организационную структуру службы маркетинга вы предлагаете, почему?»

*Предприятие 1.* Фирма производит хлебобулочные изделия, которые поставляются в несколько районов города. В последующие пять лет фирма не предполагает изменений в номенклатуре выпускаемой продукции и прогнозирует работу на сложившемся рынке. Продукция фирмы высокого качества и пользуется доверием и спросом потребителей.

*Предприятие 2.* Фирма выпускает широкий ассортимент хлебобулочных изделий, а также кондитерские изделия- рулеты и шоколадно-вафельную продукцию с длительным сроком хранения. Через год предполагается запустить новую линию по производству кексов.

*Предприятие 3.* Фирма производит диетическую продукцию. Рынок сбыта жестко сегментирован, основными потребителями этой продукции являются люди, страдающие сахарным диабетом. Основная стратегия фирмы – приближение продукции к покупателю, поддержание сегодняшнего уровня качества выпускаемой продукции при снижении затрат на ее производство.

**Задача 8.** Сложившаяся структура оказываемых услуг характеризуется следующими данными: услуга А – 20 %, Б – 53,3 %, Д – 26,7 %. На основе изучения рынка установлено, что услуга А и Д стали пользоваться большим спросом на рынке. Ориентируясь на проведенные маркетинговые исследования, маркетинговой службой было предложено в следующем году увеличить долю услуг А до 35 %, Д – до 35 %, и уменьшить долю Б до 30 % в общем объеме производства и продаж. Выполните расчеты и примите решение о целесообразности изменения структуры оказываемых услуг? Исходные данные в таблице

Показатели	Вид продукции			
	А	Б	Д	Итого
1. Цена услуги, тыс. руб.	8	16	32	–
2. Количество за определенный период, шт.	300	400	100	–
3. Выручка за определенный период, тыс. руб.				
4. Переменные расходы в расчете на одну услугу, тыс. руб.	4,8	10,4	18,6	–
5. Постоянные расходы в рассматриваемом периоде, тыс. руб.	–	–	–	5000

**Задача 9.** Предприятие производит три вида продукции: А, Б и В. Спрос на продукцию А и Б стабилен. Продукция В перестала пользоваться спросом. У предприятия есть возможность заменить ее продукцией Г, изготавливаемой на том же оборудовании, что и продукция В, но с меньшими переменными затратами. Однако продажная цена изделия Г ниже, чем изделия В, на 5 ден. ед.

Определить, позволит ли такая замена сохранить выручку от реализации на базисном уровне в объеме 280 тыс. ден. ед. и не приведет ли это к потере прибыли. Постоянные затраты при обоих вариантах составляют 80 тыс. ден. ед.

Вид продукции	Цена единицы продукции, ден. ед., $P$	Переменные затраты на одно изделие, ден. ед.,	Удельный вес в объеме реализации, %	
			Вариант 1	Вариант 2
А	10	4	30	30
Б	16	6	30	30
В	24	16	40	—
Г	20	12	—	40
Итого	—	—	100	100

**Задача 10.** Организация оказывает услуги, которые характеризуются данными, приведенными в табл.1. Ориентируясь на проведенные маркетинговые исследования, маркетинговой службой было предложено в следующем году оказывать услугу А - 35 %, Б - 45 % и Д - 20 % в общем объеме производства и продаж (в стоимостном выражении). Выполните расчеты и примите решение о целесообразности изменения структуры оказываемых услуг?

Показатели	Вид продукции			
	А	Б	Д	Итого
1. Цена услуги, тыс. руб.	8	16	32	—
2. Количество за определенный период, шт.	300	400	100	—
3. Выручка за определенный период, тыс. руб.				
4. Переменные расходы в расчете на одну услугу, тыс. руб.	4,8	10,4	18,6	—
5. Постоянные расходы в рассматриваемом периоде, тыс. руб.	—	—	—	4000

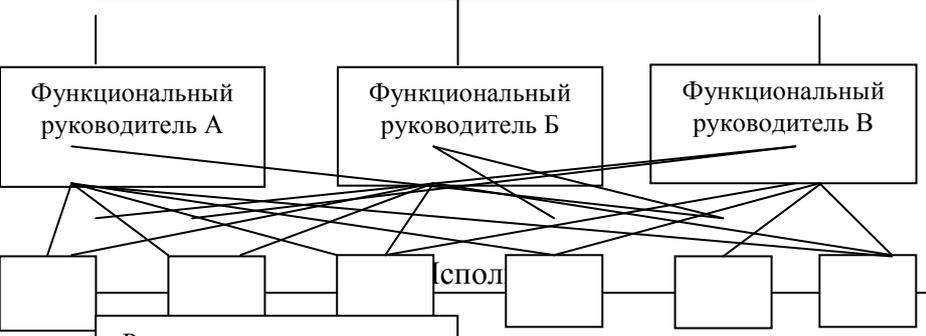
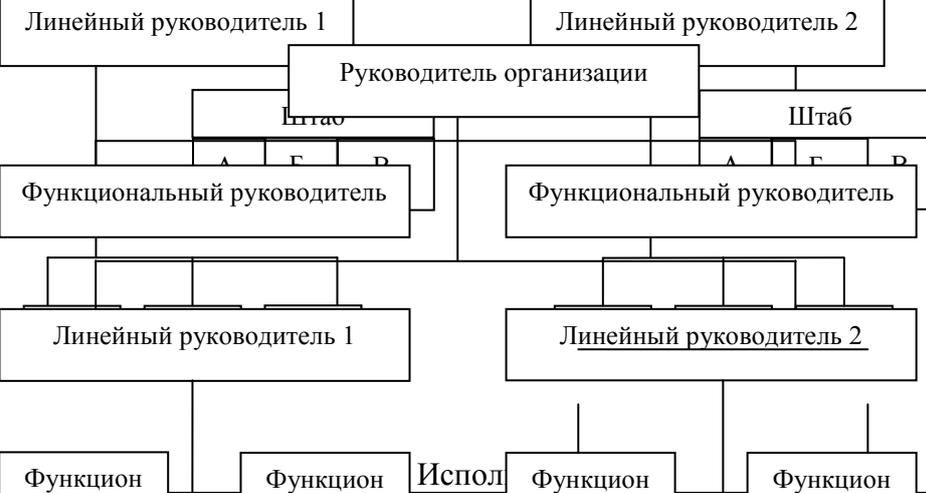
**Задача 11.** Организация оказывает услуги, которые характеризуются данными, приведенными в табл.1. Ориентируясь на проведенные маркетинговые исследования, маркетинговой службой было предложено в следующем году оказывать услугу А - 35 %, Б - 45 % и Д - 20 % в общем объеме производства и продаж (в стоимостном выражении). Выполните расчеты и примите решение о целесообразности изменения структуры оказываемых услуг? Затраты на маркетинговые исследования составили 600 тыс. руб.

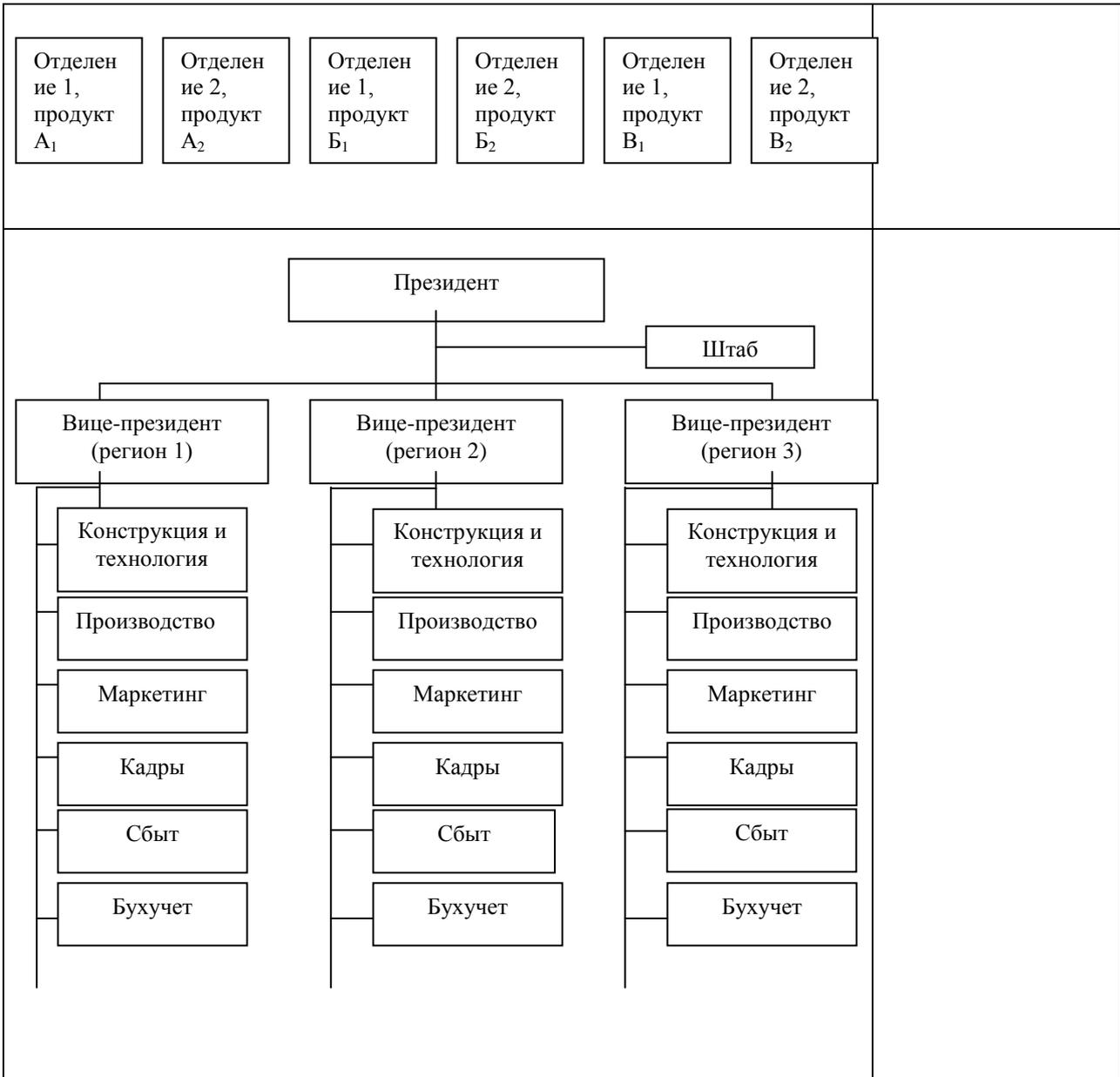
Показатели	Вид продукции			
	А	Б	Д	Итого
1. Цена услуги, тыс. руб.	8	16	32	—
2. Количество за определенный период, шт.	300	400	100	—
3. Выручка за определенный период, тыс. руб.				
4. Переменные расходы в расчете на одну услугу, тыс. руб.	4,8	10,4	18,6	—
5. Постоянные расходы в рассматриваемом периоде, тыс. руб.	—	—	—	4000

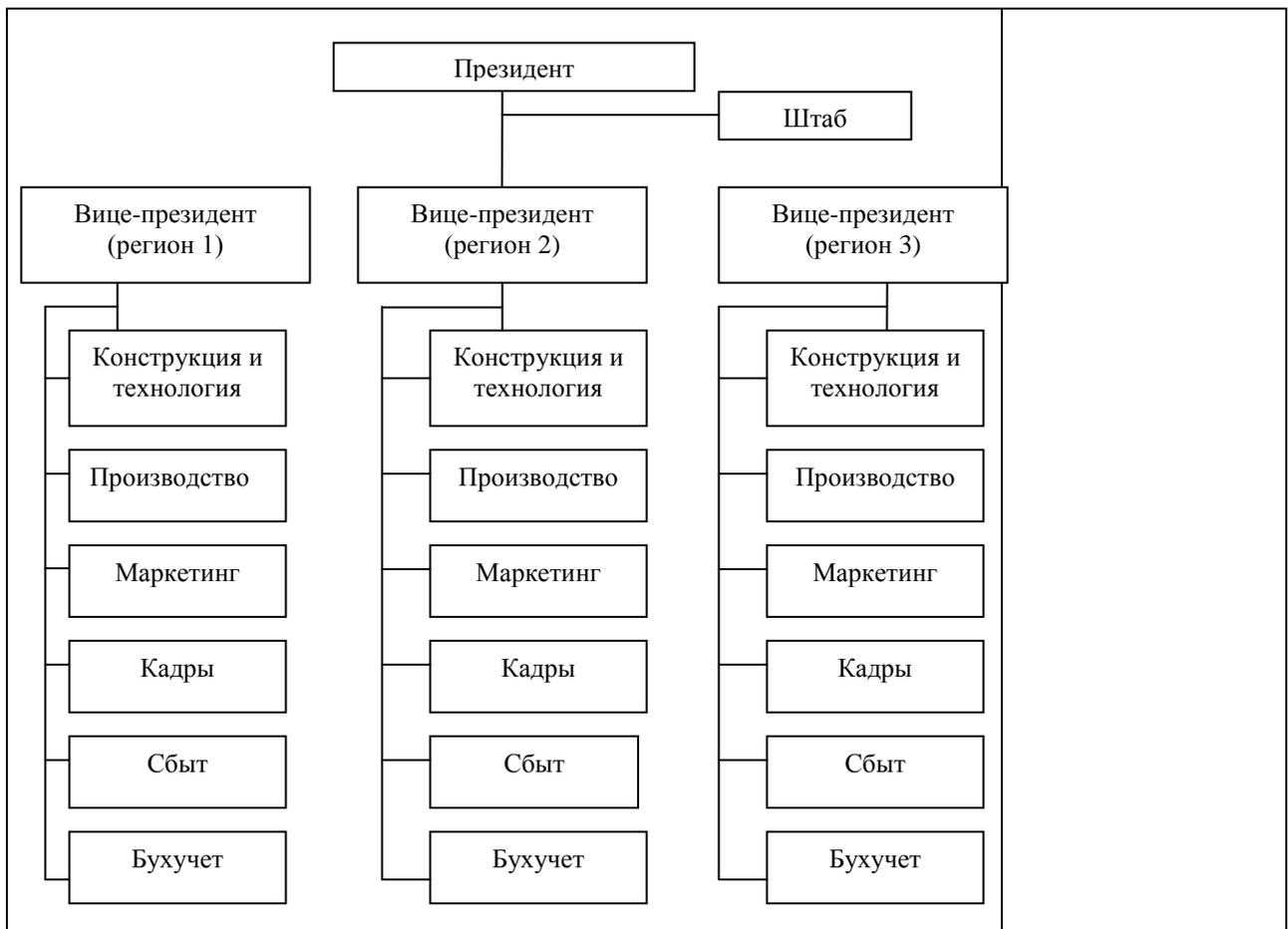
**Задание 12.** На основании графического изображения связей между руководителем, линейными и функциональными руководителями, исполнителями (таблица 1) указать один из типов организационных структур управления: - линейная; - функциональная; - линейно-

функциональная;- инейно-штабная;- продуктовая дивизиональная;- региональная-ивизиональная;- смешанная дивизиональная;- матричная;- сетевая нутренняя;- сетевая стабильная.

Т а б л и ц а 1 – Типы организационных структур управления

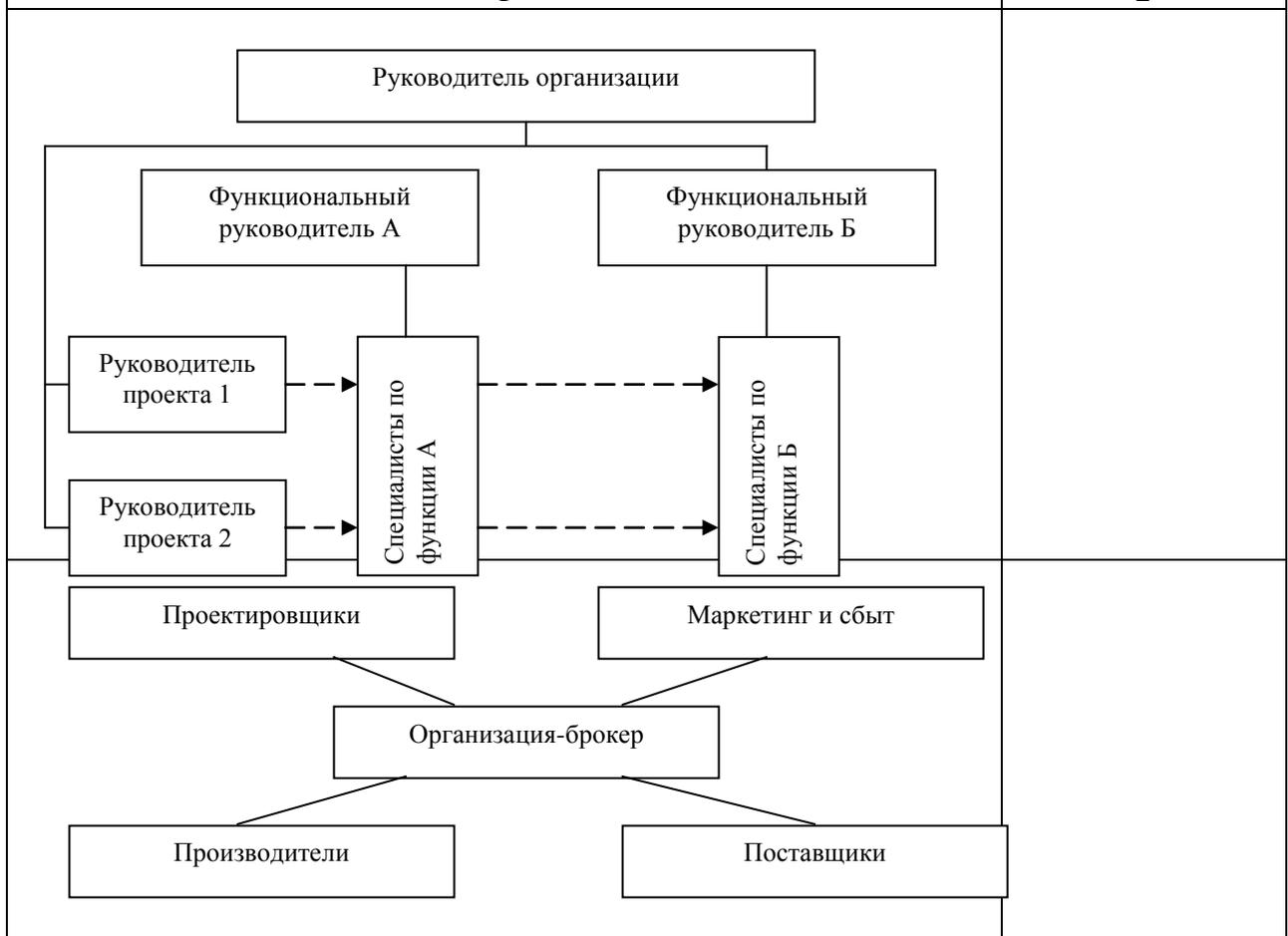
Графическое изображение организационной структуры управления	Тип структуры
<p style="text-align: center;">1</p> 	<p style="text-align: center;">2</p>
<p style="text-align: center;">2</p> 	<p style="text-align: center;">2</p>
<p style="text-align: center;">3</p> 	<p style="text-align: center;">2</p>
<p style="text-align: center;">4</p> 	<p style="text-align: center;">2</p>

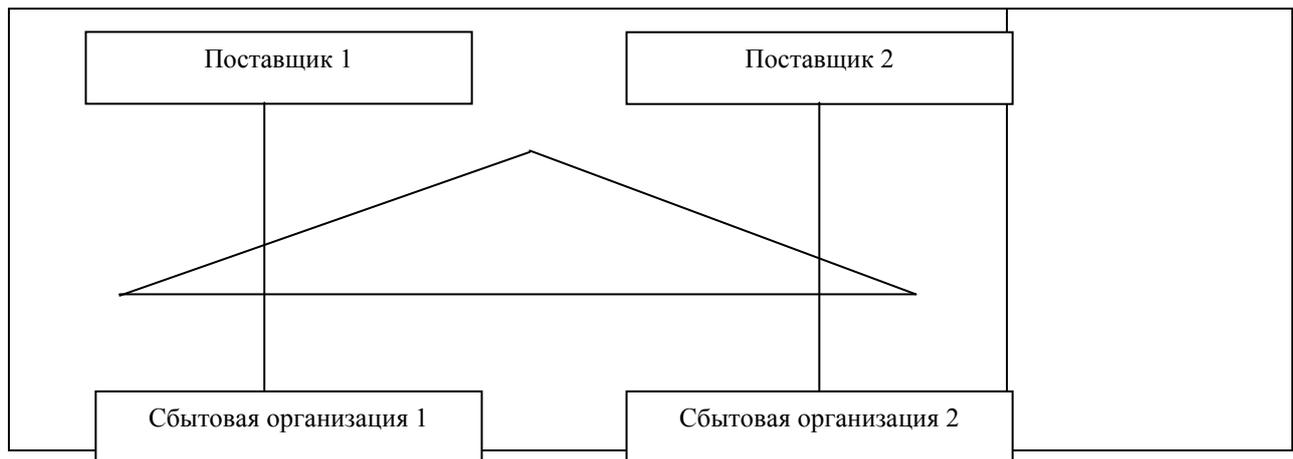




1

2



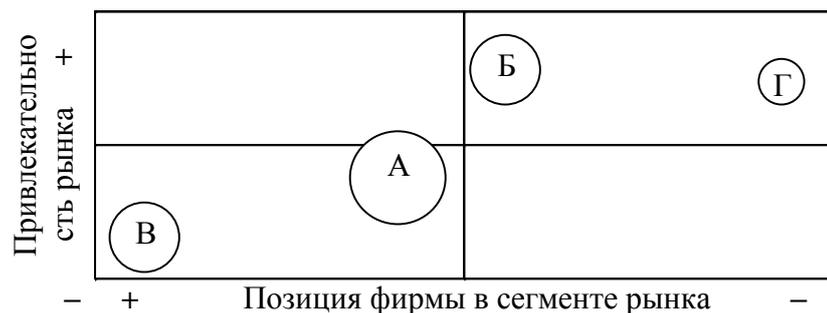


**Задача 13.** Предприятие изготовило и реализовало за отчетный период изделия А в кол. 30 шт по цене 45 тыс руб., изделие Б в кол. 20 шт по цене 65 тыс. руб. и изделие В в кол. 38 шт по цене 75 тыс. руб. за ед. Удельная трудоемкость изготовления составила: изделия А - 2 нормо-часа, изделия Б - 4 нормо-часа, изделия В - 6 нормо-часов, расценка за один нормо-час 200 руб. Материальные расходы составили 1200 тыс. руб., постоянные накладные расходы за отчетный период – 1600 тыс. руб. Определите налог на прибыль за данный отчетный период и налог по УСН для двух вариантов и примите решение о режиме налогообложения.

**Задача 14.** Мебельная фабрика выпускает продукцию следующих видов: бытовая мебель, в том числе корпусная – 60 %, детская – 30 %, кухонная – 5 %, офисная – 5 %, причем объем продаж за последний год корпусной мебели увеличился на 2 %, детской – на 10 %, кухонной на 0,5 %, а объем продаж офисной мебели сократился на 12,5 %. С помощью модели матрицы Бостонской консультационной группы (БКГ) выделите положение, которые занимают виды мебели: а) корпусная; б) детская; в) офисная; г) кухонная.

**Задача 15.** На рисунке представлена матрица позиционирования товаров фирмы, отраслевой сегмент рынка обозначен как круг с диаметром, соответствующим величине доли в объеме продаж фирмы и с соответствующим буквенным обозначением.

Какие стратегические выводы в отношении поведения фирмы в отраслевом сегменте А, Б, В, Г можно сделать?



а) укрепление позиции; б) форсирование рынка, в) участие без особых усилий, г) радикальное улучшение, д) уход с рынка.

**Задача 16.** Исходные данные:

1. Запланированный выпуск продукции 9800е. в год.
2. Основные материалы - 40 кв. метров по цене 5,3 д.е. за 1кв. метр.
3. Зарплата и трудоемкость работ основных производственных рабочих: в цехе сборки – 48 часов из расчета 250 д.е. за 1 час. и 30 часов в отделочном цехе из расчета 200 д.е. за 1 час.

4. Переменные накладные расходы: по цеху сборки – 0,5 д.е. и по отделочному цеху 0,6 д.е. за 1 час плановой трудоемкости.

5. Постоянные накладные расходы: производственные 400 тыс. руб., непроизводственные 100 тыс. руб.

Подготовьте калькуляцию удельной себестоимости единицы товара и полной себестоимости на программу по следующим статьям затрат:

Наименование статьи	На единицу, д.е.	На программу, тыс.д.е.
1. Основные материалы		
2. Основная зарплата основных производственных рабочих		
3. Совокупные переменные накладные затраты		
4. Совокупные переменные затраты		
5. Совокупные постоянные накладные затраты		
6. Совокупные затраты		

Определите продажную цену товара, плановую выручку, предусмотрев прибыль в размере 10% от себестоимости.

Максимальное количество баллов – 9.

Если обучающийся правильно выполнил и решил 91-100% задач, ему выставляется оценка 9 баллов, 81-90% – 8 баллов; 71-80% – 7 баллов, 61-70% -6 баллов, 51-60 %-5 баллов, 41 -50% - 4 балла; 31-40 %- 3 балла, 21-30% 2 балла, 11 – 20 %- 1 балл.

### **2.2.2. Темы дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклада к конференции, статьи):**

1. Анализ решения управленческих задач организаций методами теории нечетких множеств;

2. Анализ моделей и методов решения управленческих задач организаций:

3. Анализ точных и приближенных методов принятия управленческих решений: области применения, достоинства и недостатки.

Максимальное количество баллов – 9.

Оценка 9 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью;

Оценка 4-8 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью, где недостаточно отражена актуальность (снижение на один балл), метод (снижение на один балл) и новизна исследования (снижение на два балла):

Оценка 1-3 балла выставляется обучающемуся, если частично подготовил доклад к конференции или статью, где отразил актуальность (один балл), метод исследования (один балл) и новизну исследования (два балла).

## **2.3 Типовые экзаменационные материалы**

### ***Перечень вопросов для проведения экзамена (теоретические вопросы)***

1. Понятие о менеджменте, субъекты, объекты, уровни, необходимость менеджмента.
2. Факторы возникновения менеджмента и основные определения понятия «менеджмент».
3. Эволюция, научные школы менеджмента.
4. Методологические основы менеджмента.
5. Методы управления при организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.
6. Планирование деятельности организации.

7. Вертикальное и горизонтальное разделение труда, орг. структура, виды, принципы построения.
8. Процесс управления, цели, задачи, технологии, структура, люди.
9. Сбор, анализ и обработка данных внутренней и внешней среды организации.
10. Процесс управления при интегрированном подходе.
11. Схема модели при интегрированном подходе.
12. Основные комплексы действий процесса управления и принятия решений.
13. Процесс управления в динамике.
14. Мотивация, основные ее теории при организации деятельности малой группы.
15. Власть и партнерство в деятельности малой группы.
16. Группы и лидерство.
17. Личность руководителя, его качества.
18. Характеристика стилей управления.
19. Формальные и неформальные группы, факторы эффективной деятельности групп.
20. Понятие конфликта и средства воздействия на участников конфликта.
21. Стратегический менеджмент.
22. Антикризисное управление.
23. Корпоративный менеджмент.
24. Категории, факторы и показатели эффективности менеджмента.
25. Производственный менеджмент.
26. Организация производственного процесса.
27. Организация и планирование вспомогательного производства.
28. Международный менеджмент.
29. Модели и методы принятия управленческих решений.

#### Структура экзаменационного билета:

1. Теоретический вопрос.
2. Теоретический вопрос.
3. Практическое задание (задача).

#### Пример экзаменационного билета



#### МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Донской государственной технической университет» в г. Волгодонске Ростовской области  
(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)

Факультет \_\_\_\_\_ Технологии и менеджмент \_\_\_\_\_  
Кафедра \_\_\_\_\_ Экономика и управление \_\_\_\_\_

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1  
на 2018 / 2020 учебный год

Дисциплина \_\_\_\_\_ Менеджмент \_\_\_\_\_

1. Понятие о менеджменте, субъекты, объекты, уровни, необходимость менеджмента.
2. Модели и методы принятия управленческих решений.
3. Задача 10.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ М.Ю. Диканов \_\_\_\_\_ 01.09.2018 \_\_\_\_\_

Подпись

Ф.И.О.

Дата

*Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации* (экзамен) на очной форме обучения: максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -15 баллов;
- 2 Теоретический вопрос -15 баллов;
- 3 Практическое задание или задача -20 баллов;

Итого: экзамен – 50 баллов.

*Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации* (экзамен) на заочной форме обучения: максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -25 баллов;
- 2 Теоретический вопрос -25 баллов;
- 3 Практическое задание или задача -30 баллов;
4. Ответы на дополнительные вопросы -20 баллов.

Итого: экзамен – 100 баллов.

Структура оценочных материалов (оценочных средств), позволяющих оценить уровень компетенций, сформированный у обучающихся при изучении дисциплины «*Менеджмент*» приведен в таблице 4.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «*Менеджмент*»

Код компетенции	Знать	Оценочные средства		Уметь	Оценочные средства		Владеть	Оценочные средства	
		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль
ОПК-2	систему источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; факторы внутренней и внешней среды, влияющих на решение профессиональных задач;	УО, вопросы 8, 17,18,36, 41,42; ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к экзамену 1, 2, 6, 7, 9, 15 - 28	использовать систему источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; выполнять количественный и качественный анализ информации при решении профессиональных задач; применять методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;	УО, вопросы 43-46; РЗ 1-3,6,7,11,12,14,15; РЗ 1-3,6,7,11,12,14,15; ДЗ (1-3)	РЗ 1-3,6,7,11,12,14,15	навыками использования системы источников управленческой информации, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; навыками количественного и качественного анализа информации при решении профессиональных задач; методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;	УО, вопросы 43, 51-55: РЗ 1-3,6,7,11,12,14,15; ДЗ (1-3)	РЗ 1-3,6,7,11,12,14,15

ПК-9	<p>содержание общих функций, основных подходов, процессов и систем менеджмента; принципы, методы и модели управления малыми коллективами; характеристику, законы, признаки организации, принципы разделения труда, основы централизации, децентрализации управления, организационные структуры управления: взаимосвязь (интеграцию) и тенденции развития общих функций, основных подходов, школ, процессов и систем менеджмента; форм и методов управления в современных условиях хозяйствования с малыми коллективами;</p>	<p>УО, вопросы 1-6, 10, 11, 4,-16, 19-21, 24-32, 34: ТЗ, раздел 1 и раздел 2</p>	<p>Вопросы к экзамену 1- 7, 14 - 28</p>	<p>оценивать ситуацию в соответствии с условиями внешней и внутренней среды; применять на практике принципы, методы и модели управления; организовать деятельность малой группы. созданной для реализации конкретного экономического проекта; принимать управленческие решения в современных условиях хозяйствования;</p>	<p>УО, вопросы 47-50; РЗ 1-13; ДЗ (1-3)</p>	<p>РЗ 1-13</p>	<p>ситуацией в соответствии с условиями внешней и внутренней среды; навыками применения на практике принципов, методов и моделей управления; навыками организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;</p>	<p>УО, вопросы 54-57, РЗ 1-1; ДЗ (1-3)3</p>	<p>РЗ 1-13</p>
------	---	--	---	---	---	----------------	---	---	----------------

ПК-11	основные этапы, действия менеджеров при разработке управленческих решений; формы и методы оценки предлагаемых вариантов управленческих решений в современных условиях хозяйствования; основные процедуры разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;	УО, вопросы 7, 9, 12, 14, 15, 17, 18, 35-42; ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к экзамену 10-13, 14 - 28	осуществлять действия менеджеров при разработке управленческих решений; оценивать варианты управленческих решений; разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;	УО, вопросы 43-49; РЗ 3-5, 7-11,13,16; ДЗ (1-3)	РЗ 3-5, 7-11,13,16	ситуацией при решении экономических задач в соответствии с условиями внешней и внутренней среды; основными методами оценки вариантов управленческих решений; разработкой и обоснованием предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.	УО, вопросы 43, 51-55; РЗ 3-5, 7-11,13,16; ДЗ (1-3)6	РЗ 3-5, 7-11,13,16
-------	---	--	-----------------------------------	---	---	--------------------	---	--	--------------------

