

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы  
Кафедра менеджмента и экономической безопасности



УТВЕРЖДАЮ

Директор института управления и  
государственной службы

Р.Г. Харьковский

(подпись)

02

2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по учебной дисциплине**

**Эффективное управление организацией**

(наименование учебной дисциплины, практики)

**38.04.02 Менеджмент**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**«Менеджмент организаций и администрирование»**

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

доцент

(подпись)

Бурлуцкая Г.М.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и  
экономической безопасности от «05» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой  
менеджмента и экономической  
безопасности

(подпись)

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине  
«Эффективное управление организацией»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

*1. Выберите один правильный ответ*

Организация - это?

- А) это искусственное объединение институционального характера, занимающие определенное место в обществе и предназначенное для выполнения определенной функции
- Б) это определенная организационная деятельность, включающая в себя распределения функций, налаживание устойчивых связей, координацию
- В) это упорядоченность какого – то объекта
- Г) все выше упомянутое верно

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

*2. Выберите один правильный ответ*

Что относится к межличностным и групповым причинам стресса?

- А) эмоциональные реакции и состояния, образ мышления и особенности поведения человека
- Б) завышенные требования, предъявляемые к человеку; зависимость от других; отсутствие уважения со стороны окружающих
- В) неадекватные стиль и методы управления, низкий уровень координации совместной деятельности

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

*3. Выберите один правильный ответ*

Что включают в себя количественные показатели деятельности системы управления?

- А) комплекс трудовых показателей, финансовые показатели деятельности системы управления, показатели экономии времени
- Б) комплекс трудовых показателей, денежные показатели деятельности системы управления, показатели экономии времени
- В) комплекс трудовых показателей, денежные показатели деятельности системы управления, показатели экономии финансов

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

*4. Выберите один правильный ответ*

Что является целью управления организацией?

- А) достижение организацией конечного результата

- Б) создание необходимых условий для совместной работы коллектива
- В) согласование, координация совместной деятельности людей
- Г) желаемое состояние управляемой системы
- Д) достижение организацией конечной цели

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

*5. Выберите один правильный ответ*

Что необходимо для оценки эффективности деятельности организации?

- А) абсолютная величина результатов
- Б) сравнительная база и критерии
- В) только внутренние ресурсы

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*6. Выберите один правильный ответ*

Какое из следующих утверждений правильно описывает различие между тактической и стратегической эффективностью управления?

- А) тактическая эффективность ориентирована на долгосрочные результаты, тогда как стратегическая — на краткосрочные
- Б) тактическая эффективность связана с достижением результатов в краткосрочной перспективе, а стратегическая — в долгосрочной
- В) тактическая и стратегическая эффективность управляют одними и теми же процессами

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*7. Выберите один правильный ответ*

Какие группы факторов влияют на формирование категории эффективности в современном управлении?

- А) факторы по продолжительности влияния, по характеру влияния, по степени формализации, по масштабу влияния и по форме влияния
- Б) факторы по типу управления, по уровню дохода, по количеству сотрудников и по технологии
- В) факторы по временным рамкам, по политическим условиям, по экономическим показателям и по социальной ответственности
- Г) факторы по стилю управления, по размеру компании, по региону и по культурным особенностям

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*8. Выберите один правильный ответ*

Какие основные принципы способствуют эффективному развитию организации?

- А) приоритет человеческого фактора, принципы критических факторов и основные принципы ориентирования

- Б) увеличение численности сотрудников, снижение затрат и сокращение времени на выполнение задач
- В) использование традиционных методов управления, игнорирование инноваций и минимизация участия персонала
- Г) фокус на финансовых показателях, уменьшение рисков и стандартные процедуры

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Установите соответствие предложенной характеристике механизма эффективной системы управления персоналом и его названием:

Характеристика		Название системы
1) Важный элемент управления, который включает в себя регулярное предоставление информации о результатах работы, а также обратную связь от сотрудников. Это помогает создать атмосферу доверия и вовлеченности, а также позволяет своевременно корректировать действия и стратегии.	А)	Система целеполагания
2) Этот механизм направлен на формирование четких, измеримых и достижимых целей, которые должны быть известны каждому сотруднику. Он обеспечивает согласованность действий на всех уровнях организации и позволяет контролировать прогресс в достижении поставленных задач.	Б)	Механизм обратной связи
3) Этот механизм подразумевает передачу полномочий и ответственности от руководства к сотрудникам, что способствует повышению их инициативности и мотивации. Делегирование позволяет использовать потенциал команды более эффективно и развивает лидерские качества у сотрудников.	В)	Система обучения и развития
	Г)	Делегирование полномочий

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

2. Установите соответствие предложенной характеристике вариантов путей повышения эффективного управления с их названиями:

- | Характеристика  |    | Названия                              |
|---|----|---------------------------------------|
| 1) Этот путь включает в себя создание четкой организационной структуры, где распределение ролей и обязанностей способствует повышению ясности и ответственности среди сотрудников. Четкая структура помогает избежать дублирования усилий и улучшает координацию между различными подразделениями, что в свою очередь ведет к более эффективному выполнению задач.  | А) | Внедрение современных технологий      |
| 2) Этот путь фокусируется на создании открытой и честной коммуникации внутри команды. Регулярные встречи, обсуждения и использование различных каналов связи помогают сотрудникам делиться идеями и проблемами, что способствует повышению доверия и вовлеченности. Открытая коммуникация позволяет быстро реагировать на возникающие проблемы и находить совместные решения, что, в свою очередь, улучшает общую продуктивность. | Б) | Система контроля и оценки             |
| 3) Этот подход включает в себя использование современных технологий и автоматизации для повышения производительности и эффективности работы. Внедрение программного обеспечения для управления проектами, автоматизация рутинных задач и использование аналитических инструментов позволяют сократить время на выполнение задач и минимизировать ошибки, что в итоге приводит к более высокому качеству работы и снижению затрат. | В) | Оптимизация организационной структуры |
|   | Г) | Улучшение коммуникации                |

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2)

3. Установите соответствие предложенной характеристике управления поведением в организации с их названием.

Характеристика		Название
1) Стратегия, при которой организация создает условия для того, чтобы сотрудники могли самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность, что повышает их вовлеченность и инициативность.	А)	Корпоративная культура
2) Метод, основанный на поощрении и награждении сотрудников за достижения, который помогает формировать позитивное поведение и повышает производительность.	Б)	Делегирование полномочий
3) Стратегия, направленная на создание позитивной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя ценными и уважаемыми, что положительно сказывается на их производительности	В)	Мотивация через вознаграждение
	Г)	Участие сотрудников

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

4. Установите соответствие предложенной характеристике с ключевыми показателями производительности труда.

Характеристика		Показатели
1) Это результат, выраженный стоимостными показателями, является экономическим эффектом, характеризующимся приростом дохода, увеличением прибыли	А)	Качество
2) Это мера достижения конкретной цели или удовлетворения потребности	Б)	Результат
3) Соответствие характеристик продукции (услуг) стандартам и требованиям потребителей.	В)	Эффективность
	Г)	Качество трудовой жизни

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

5. Установите соответствие предложенной характеристике и типам организационных культур.

Характеристика		Типы организационных культур
1) Основные философские положения и идеи, принятые в организации. Они являются ядром культуры и определяют направление	А)	Культурная сеть организации

деятельности работников, обеспечивающее достижение успеха. Ценности, передаются не путем формальных письменных процедур, а более тонкими методами. Организации с сильной культурой имеют богатые и сложные системы ценностей, принятые всеми сотрудниками.

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| 2) Скрытая иерархия власти в организации, независимая от титулов и должностей и состоящая из ролей, выполняемых сотрудниками организации. В определенной степени ее можно идентифицировать с неформальной структурой. Служит неофициальным средством связи внутри организации и носителем системы ценностей и мифологии. | Б) Культура «процесса»          |
| 3) Представляет собой среду индивидуалистов, которые постоянно рискуют и быстро получают ответную информацию относительно того, были ли их действия правильными или нет. Сущность такой среды заключается в словах «все или ничего».   | В) Культура «системы ценностей» |
|  | Г) Культура «жесткого подхода»  |

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

6. Установите соответствие эффективного взаимодействия предложенной характеристике и определением.

- | Характеристика   | Определения          |
|--|----------------------|
| 1) упорное отстаивание проекта и попытка добиться выделения дополнительных ресурсов, невзирая на объективные доказательства того, что он обречен на неудачу.                                 | А) Коммуникация      |
| 2) положительное или отрицательное подкрепление, полученное от начальника, коллег по работе или подчиненных и связанное с успешностью работы, которая увеличивает удовлетворенность работой. | Б) Мотив             |
| 3) это передача информации от одного сотрудника к другому, один из способов доведения идей, фактов, мыслей, чувств и   | В) Эскалация участия |

ценностей.

Г) Обратная связь

Правильный ответ: 1-В, 3-Г,2-А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

**Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

*1. Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности работы сотрудников:*

- А) реализация плана
- Б) анализ результатов
- В) установление критериев оценки
- Г) оценка результатов изменений
- Д) сбор данных о работе
- Е) обсуждение результатов с сотрудником
- Ж) разработка плана развития

Правильный ответ: В, Д, Б, Е, Ж, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

*2. Укажите последовательность этапов анализа причин пограничных ситуаций:*

- А) анализ взаимодействия сотрудников в данной ситуации
- Б) сбор информации о ситуации
- В) разработка рекомендаций для предотвращения подобных ситуаций
- Г) выявление факторов, способствующих возникновению ситуации

Правильный ответ: Б, Г, А, В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

*3. Установите правильную последовательность этапов предотвращения конфликтов в организации:*

- А) регулярный мониторинг атмосферы в коллективе
- Б) разработка политики по разрешению конфликтов
- В) обучение сотрудников навыкам коммуникации
- Г) создание четкой структуры ролей и ответственности

Правильный ответ: В, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

*4. Установите правильную последовательность этапов применения системного подхода в управлении:*

- А) разработка стратегии управления системой
- Б) оценка результатов и корректировка стратегии



В) определение системы и её границ

Г) анализ компонентов системы

Правильный ответ: В, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

5. *Укажите последовательность этапов формирования команды:*

А) установление целей команды

Б) мониторинг работы команды

В) определение ролей и обязанностей

Г) подбор участников команды

Правильный ответ: В, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

6. *Укажите последовательность этапов формирования системы мотивации сотрудников:*

А) анализ потребностей сотрудников

Б) внедрение системы

В) разработка системы мотивации

Г) оценка эффективности мотивации

Правильный ответ: А, В, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

7. *Установите правильную последовательность этапов анализа рисков:*

А) мониторинг рисков

Б) оценка рисков

В) разработка стратегии управления рисками

Г) идентификация рисков

Правильный ответ: Г, Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

8. *Укажите последовательность этапов формирования команды:*

А) определение ролей и обязанностей

Б) подбор участников команды

В) установление целей команды

Г) мониторинг работы команды

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

## **Задания открытого типа**

### **Задания открытого типа на дополнение**

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, вызвавших конфликт и поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: управление конфликтами

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

2. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе содействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: конфликт

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

3. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Период, в течение которого организация проходит четыре стадии своего развития: создание, рост, зрелость и упадок. Это предсказуемые изменения состояния организации, которые протекают во времени с определенной периодичностью или последовательностью – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: жизненный цикл организации

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

4. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Система взаимосвязанных организационных экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала организации – это \_\_\_\_\_

Правильный ответ: система управления персоналом

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

5. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Процесс \_\_\_\_\_ включает в себя привлечение, отбор и найм сотрудников, которые соответствуют культуре и требованиям организации.

Правильный ответ: подбора персонала

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

6. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

\_\_\_\_\_ позволяет оценить производительность сотрудников и выявить их сильные и слабые стороны.

Правильный ответ: оценка эффективности

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

7. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

Программы \_\_\_\_\_ и развития помогают сотрудникам повышать свои навыки и квалификацию, которые способствуют их профессиональному росту.

Правильный ответ: обучения

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

8. *Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

\_\_\_\_\_ — это результат, выраженный стоимостными показателями, который является экономическим эффектом, характеризующим прирост дохода и прибыли.

Правильный ответ: эффективность

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

**Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

1. *Ответьте на вопрос:*

Какие факторы оказывают влияние на эффективное управление организацией?

Правильный ответ: внутренние и внешние факторы.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

2. *Ответьте на вопрос:*

Назовите ключевые факторы, влияющие на мотивацию сотрудников в организации:

Правильный ответ: финансовые стимулы, признание, возможности для развития, рабочая среда и баланс между работой и личной жизнью.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

3. *Ответьте на вопрос:*

Какие два основных закона, выявленные и сформулированные А. А. Богдановым, предопределяют функционирование и развитие организационных систем?

Правильный ответ: закон относительных сопротивлений или закон наименьших и закон расхождения.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

4. *Ответьте на вопрос:*

Дайте ответ, о каком подходе идет речь: этот подход позволяет рассмотреть организацию как систему, как целое. От него происходит цепь производных принципов, главные из которых – целостность объектов и комплексность их анализа.

Правильный ответ: системный подход

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

5. *Ответьте на вопрос:*

Что может стать источником организационного конфликта в управлении?

Правильный ответ: несоответствие целей и ценностей между различными уровнями управления; недостаток коммуникации и информации, приводящий к недопониманию задач и ожиданий; разные стили управления и подходы к принятию решений, вызывающие напряжение между руководством и подчиненными.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*6. Ответьте на вопрос:*

Какие факторы внутренней организационной среды могут влиять на мотивацию сотрудников?

Правильный ответ: степень признания и поощрения достижений сотрудников; возможности для профессионального роста и обучения; культура сотрудничества и командной работы внутри организации; эффективность внутренней коммуникации и доступность информации о целях и задачах компании.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*7. Ответьте на вопрос:*

Какие результаты могут быть достигнуты при внедрении системы обратной связи в организации?

Правильный ответ: улучшение качества работы сотрудников за счет регулярной оценки и корректировки их действий; повышение уровня доверия и открытости в отношениях между руководством и подчиненными; увеличение мотивации сотрудников за счет признания их достижений и конструктивной критики; формирование культуры постоянного обучения и самосовершенствования и т.д.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*8. Ответьте на вопрос:*

Какая теория утверждает, что эффективность организации зависит от способности лидера адаптировать свой стиль управления в зависимости от ситуации и потребностей сотрудников?

Правильный ответ: теория ситуационного лидерства.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

### **Задания открытого типа с развернутым ответом**

*1. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Определить ключевые факторы, способствующие эффективному управлению организацией?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

1. Четкое определение целей и задач. Эффективное управление начинается с ясного понимания стратегических целей и задач организации. Это включает в себя формулирование миссии, видения и конкретных целей, которые необходимо достичь.

2. Открытая и прозрачная коммуникация. Создание культуры открытого общения является основополагающим аспектом эффективного управления. Открытая коммуникация помогает избежать недопонимания, уменьшает уровень стресса и создает доверительную атмосферу.

3. Развитие и обучение сотрудников. Инвестиции в обучение и развитие

персонала являются важными для повышения квалификации сотрудников и их мотивации. Когда сотрудники видят, что организация заботится о их развитии, они более склонны оставаться лояльными и активно участвовать в жизни компании.

4.Эффективное распределение ресурсов. Умение правильно распределять ресурсы — это ключевой фактор для достижения целей с минимальными затратами. Это включает в себя не только финансовые ресурсы, но и временные и человеческие.

5.Адаптивность к изменениям. Способность организации быстро реагировать на изменения в внешней среде и адаптироваться к новым условиям является важным аспектом успешного управления. Это включает в себя мониторинг рыночных трендов, анализ конкурентов и готовность к изменениям в стратегии.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех факторов.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК- 5.1,УК-5.2)

## *2. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Выделите группы стран по признаку стилей эффективного управления организацией.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Англосаксонская: США, Великобритания, Канада, Австралия – характеризуются индивидуализмом, открытостью к инновациям и низким уровнем иерархии.

Скандинавская: Норвегия, Швеция, Дания, Финляндия – известны своей демократичностью, равенством и акцентом на благосостояние сотрудников.

Германская: Германия, Австрия, Швейцария – ориентированы на точность, планирование и высокие стандарты качества.

Латиноамериканская: Бразилия, Аргентина, Мексика – часто имеют более гибкие структуры управления и акцент на личных отношениях.

Азиатская: Япония, Южная Корея, Китай – характеризуются уважением к иерархии, коллективизмом и долгосрочным планированием.

Ближневосточная: Объединенные Арабские Эмираты, Саудовская Аравия, Иран – часто имеют авторитарные стили управления с акцентом на традиционные ценности.

Индийская: Индия – сочетает в себе как традиционные, так и современные подходы к управлению, с акцентом на личные связи и иерархию.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее пяти групп стран.

Компетенции (индикаторы): УК-5(УК- 5.1,УК-5.2)

## *3. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

На основании предложенного примера опишите структуру построения отношений внутри самой организации и ее подразделений.

Условие: Группа специалистов в области информационных технологий решила создать компанию, занимающуюся разработкой программного обеспечения для автоматизации бизнес-процессов. Сначала они работали в небольшом офисе, но уже через несколько лет компания «ТехноСистемы» стала одним из лидеров на

рынке IT-услуг в России. Основными направлениями работы стали разработка системы планирования ресурсов предприятия, управления взаимоотношениями между клиентами и других мобильных приложений.

С ростом компании была сформирована четкая структура управления, включающая в себя несколько ключевых подразделений: отдел разработки, отдел продаж, маркетинга, технической поддержки. Каждое подразделение имеет свои цели и задачи, работает в тесном взаимодействии с другими отделами. Например, отдел разработки активно сотрудничает с отделом продаж для понимания потребностей клиентов и адаптации продуктов под их запросы.

Компания также внедрила систему обратной связи, что позволило улучшить коммуникацию между сотрудниками и повысить уровень мотивации. В результате, общая численность сотрудников выросла до 500 человек, а доля компании на российском рынке программного обеспечения составила 25%.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Компания «ТехноСистемы» относится к формальным организациям, так как она зарегистрирована и имеет четкую структуру управления. Она является частной, принадлежит группе акционеров, коммерческой, с высокотехнологичным производством и реализацией услуг. Структура компании включает в себя функциональные подразделения, каждое из которых отвечает за определенные бизнес-процессы. Компания активно развивает внутренние коммуникации и поддерживает культуру сотрудничества между отделами для достижения общей цели.

Критерии оценивания: максимальное соответствие представленному ожидаемому результату.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

#### *4. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Какие установки и управленческие ценности могут повлиять на эффективность управления организацией?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Стратегическое планирование. Четкое определение долгосрочных целей и стратегий помогает организации двигаться в одном направлении и улучшает согласованность действий всех сотрудников;

Открытость к инновациям. Установка на внедрение новых идей и технологий способствует улучшению процессов и повышению конкурентоспособности организации;

Поддержка командной работы. Создание культуры сотрудничества и взаимопомощи между сотрудниками способствует повышению общей эффективности и улучшению атмосферы в коллективе;

Результат работы. Установление приоритетов на достижение конкретных результатов и оценка эффективности работы сотрудников по этим критериям помогает повысить производительность и т.д.

Критерии оценивания:

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

*5. Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Какие методы и стратегии могут повысить эффективность управления организацией?

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Оценка рисков. Регулярный анализ потенциальных рисков и разработка планов их минимизации позволяют организации быть более устойчивой к внешним и внутренним угрозам.

Автоматизация процессов. Использование технологий для автоматизации рутинных задач освобождает время сотрудников для более стратегической работы и улучшает общую продуктивность.

Корпоративное обучение. Создание программ для постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников способствует развитию их навыков и улучшению общей компетентности команды.

Культура открытости и доверия. Формирование среды, где сотрудники могут свободно высказывать свои идеи и предложения, способствует инновациям и повышению вовлеченности.

Финансовая прозрачность. Предоставление информации о финансовых показателях и результатах работы компании всем сотрудникам помогает создать чувство ответственности и вовлеченности.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех методов и стратегий которые могут повысить эффективность управления организацией.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-2.6)

## Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Эффективное управление организацией» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Менеджмент организаций и администрирование».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии  
института управления и государственной службы \_\_\_\_\_ Студеникина В.П.



### Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)