

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

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Панайотов К.К.

«14» марта 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))

«Управление системой экономической безопасности»

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

Разработчик (разработчики):
к.э.н., доц.

Ольга!
(подпись)

Родионова О.Ю.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и управления
от «26» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
экономики и управления

Наталия
(подпись)

Стрижиченко Н.А.

Краснодон 2025

Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Эффективное управление организацией»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберете один правильный ответ.

1. Какой из перечисленных подходов к управлению организацией предполагает рассмотрение организации как системы взаимосвязанных элементов?

- А) Процессный подход.
- Б) Системный подход.
- В) Ситуационный подход.
- Г) Функциональный подход.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3)

2. Какой из принципов управления организацией предполагает, что каждый сотрудник должен подчиняться только одному руководителю?

- А) Принцип единоличия.
- Б) Принцип иерархии
- В) Принцип делегирования полномочий
- Г) Принцип разделения труда

Правильный ответ: А

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.4)

3. Какой из подходов к управлению акцентирует внимание на адаптации методов управления к конкретным условиям и ситуациям?

- А) Процессный подход.
- Б) Системный подход.
- В) Ситуационный подход.
- Г) Количественный подход.

Правильный ответ: В

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

4. Какой из перечисленных элементов не относится к основным функциям управления?

- А) Планирование.
- Б) Организация.
- В) Мотивация.
- Г) Производство.

Правильный ответ: Г

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.2)

5. Какой из перечисленных факторов наиболее важен для эффективного управления организацией?

- А) Четкая постановка целей.
- Б) Высокий уровень заработной платы.
- В) Наличие современного оборудования.
- Г) Большое количество сотрудников.

Правильный ответ: А

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3)

6. Какой из методов управления способствует повышению мотивации сотрудников?

- А) Экономический метод.
- Б) Административный метод.
- В) Социально-психологический метод.
- Г) Количественный метод.

Правильный ответ: В

Компетенция (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

7. Какой из принципов управления подразумевает делегирование полномочий и ответственности на нижние уровни управления?

- А) Принцип единочалия.
- Б) Принцип иерархии.
- В) Принцип делегирование полномочий.
- Г) Принцип разделение труда.

Правильный ответ: В

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.4)

8. Какой из перечисленных элементов является основой структуры управления системой?

- А) Организационная структура.
- Б) Штатное расписание.
- В) Бюджет организации.
- Г) Корпоративная культура.

Правильный ответ: А

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.4)

9. Какой тип организационной структуры предполагает строгую иерархию и подчинение?

- А) Линейная структура.
- Б) Функциональная структура.
- В) Матричная структура.
- Г) Проектная структура.

Правильный ответ: А

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.3)

10. Что является основной целью системного подхода к моделированию организации?

- А) Упрощение структуры организации.
- Б) Рассмотрение организации как единого целого, состоящего из взаимосвязанных элементов.
- В) Сокращение затрат на управление.
- Г) Увеличение прибыли организации.

Правильный ответ: Б

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

11. Какой из перечисленных элементов не относится к основным компонентам системы?

- А) Входы.
- Б) Выходы.
- В) Обратная связь.
- Г) Руководство.

Правильный ответ: Г

Компетенция (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

12. Какой из методов системного подхода используется для анализа причинно-следственных связей в организации?

- А) Моделирование.
- Б) Системный анализ.
- В) Математическое моделирование.
- Г) Сценарное планирование.

Правильный ответ: Б

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

Здание закрытого типа на установление соответствие

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между типами коммуникаций и их характеристиками:

	Типы	Характеристики
1)	Вертикальные коммуникации	А) Обмен информацией сотрудниками одного уровня иерархии.

2)	Горизонтальные коммуникации	Б) Передача информации между руководителями и подчиненными.
3)	Диагональные коммуникации	В) Коммуникации, которые следуют установленным правилам и процедурам.
4)	Формальные коммуникации	Г) Обмен информацией между сотрудниками разных отделов и уровней иерархии.

Правильный ответ: 1Б, 2А, 3Г, 4В

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.3, ПК-2.4)

2. Установите соответствие между видами коммуникационных барьеров и их примерами:

Коммуникационные барьеры		Примеры
1)	Семантические барьеры	А) Различия в понимании терминов и понятий.
2)	Психологические барьеры	Б) Шум в помещении, мешающий общению.
3)	Организационные барьеры	В) Сложная иерархия, замедляющая передачу информации.
4)	Физические барьеры	Г) Личные предубеждения и стереотипы.

Правильный ответ: 1А, 2Г, 3В, 4Б

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

3. Установите соответствие между каналами коммуникаций и их описанием:

Каналы коммуникации		Описание
1)	Устные коммуникации	А) Передача информации через жесты, мимику и позы.
2)	Письменные коммуникации	Б) Использование электронной почты, мессенджеров и видеоконференций.
3)	Электронные коммуникации	В) Личные встречи, телефонные разговоры и совещания.
4)	Невербальные коммуникации	Г) Документы, отчеты, письма и записки.

Правильный ответ: 1В, 2Г, 3Б, 4А

Компетенция (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

4. Установите соответствие между типами организационного поведения и их характеристиками:

	Типы организационного поведения		Характеристики
1)	Индивидуальное поведение	A)	Поведение, которое проявляется в рамках группы людей и влияет на динамику группы
2)	Групповое поведение	Б)	Поведение, определяемое культурными различиями и нормами разных стран
3)	Организационное поведение	В)	Поведение отдельных сотрудников в рамках организации
4)	Кросс-культурное поведение	Г)	Поведение, которое охватывает всю организацию и ее структуру

Правильный ответ: 1В, 2А, 3Г, 4Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.3)

5. Установите соответствие между стилями управления и их описанием:

	Стиль управления		Описание
1)	Авторитарный стиль	A)	Руководитель вовлекает сотрудников в процесс принятия решений
2)	Демократический стиль	Б)	Сотрудники имеют большую свободу в принятии решений, но с минимальным контролем
3)	Либеральный стиль	В)	Руководитель и сотрудники работают в тесном сотрудничестве, принимая решения совместно
4)	Партнерский стиль	Г)	Руководитель принимает решения самостоятельно, без учета мнения подчиненных

Правильный ответ: 1Г, 2А, 3Б, 4В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.1)

6. Установите соответствие между этапами коммуникационного процесса и их содержанием:

Этапы коммуникационного процесса		Содержание
1)	Формулирование идеи	А) Выбор канала и отправка информации получателю
2)	Кодирование сообщения	Б) Преобразование идеи в слова, символы или действия
3)	Передача сообщения	В) Интерпретация сообщения получателем
4)	Декодирование сообщения	Г) Определение цели и содержания сообщения

Правильный ответ: 1Г, 2Б, 3А, 4В

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.2)

7. Установите соответствие между факторами, влияющими на поведение организаций, и их примерами:

Факторы		Примеры
1)	Внешние факторы	А) Уровень заработной платы и условия труда
2)	Внутренние факторы	Б) Конкуренция на рынке и экономическая ситуация
3)	Социальные факторы	В) Культура, ценности и нормы внутри организаций
4)	Экономические факторы	Г) Политические и правовые условия, влияющие на деятельность организаций

Правильный ответ: 1Г, 2В, 3Б, 4А

Компетенция (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.3)

8. Установите соответствие между методами управления поведением и их описанием:

Методы управления поведением		Описание
1)	Мотивация через вознаграждение	А) Создание среды, способствующей развитию и обучению сотрудников

2)	Обратная связь	Б) Использование поощрений для стимулирования желаемого поведения.
3)	Тренинги и развитие	В) Формирование ценностей и норм, влияющих на поведение сотрудников
4)	Корпоративная культура	Г) Предоставление информации о результатах работы для улучшения производительности

Правильный ответ: 1Б, 2Г, 3А, 4В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.3)

Задание закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите правильную последовательность этапов эффективного управления персоналом:

- А) Мотивация и стимулирование.
- Б) Обучение и развитие персонала.
- В) Подбор и найм персонала.
- Г) Адаптация новых сотрудников.
- Д) Оценка и контроль результатов.
- Е) Формирование корпоративной культуры.

Правильный ответ: В, Г, Б, А, Д, Е

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.4)

2. Установите правильную последовательность этапов управления персоналом в рамках стратегического подхода:

- А) Реализация кадровых мероприятий.
- Б) Мониторинг и оценка эффективности.
- В) Анализ потребностей в персонале.
- Г) Планирование численности и структуры персонала.
- Д) Разработка кадровой стратегии.

Правильный ответ: В, Д, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.2)

3. Установите правильную последовательность действий, связанных с управлением нематериальными активами организации.

- А) Оценка стоимости.
- Б) Идентификация нематериальных активов.
- В) Регистрация в учете.
- Г) Амортизация.
- Д) Мониторинг и переоценка.

Е) Выбытие активов.

Правильный ответ: Б, А, В, Г, Д, Е

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.3)

4. Установите правильную последовательность этапов процесса адаптации нового сотрудника:

- А) Оценка успешности адаптации
- Б) Наставничество и поддержка
- В) Ознакомление с организацией и её структурой.
- Г) Обучение основным обязанностям и процедурам
- Д) Введение в корпоративную культуру

Правильный ответ: В, Г, Д, Б, А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-2 (ПК-2.4)

5. Установите правильную последовательность следующих этапов:

- А) Анализ текущей ситуации и потребностей команды.
- Б) Постановка целей и задач команды.
- В) Разработка стратегии достижения целей.
- Г) Распределение ролей и ответственности.
- Д) Реализация стратегии и мониторинг выполнения.
- Е) Оценка результатов и корректировка стратегии.

Правильный ответ: А, Б, В, Г, Д, Е

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.3, ПК-2.4)

Задание открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание)

1. _____ - это столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, которые фиксируются ими в жёсткой форме.

Правильный ответ: конфликт.

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

2. Неэффективное управление ресурсами, включая временные, финансовые и человеческие, может спровоцировать _____.

Правильный ответ: конфликтные ситуации.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2)

3. Пограничные ситуации в трудовой среде часто связаны с _____ и их неспособностью справляться с нагрузкой.

Правильный ответ: эмоциональным выгоранием сотрудников.

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

4. _____ -это процесс продвижения по служебной лестнице, который включает в себя повышение уровня ответственности, улучшение профессиональных навыков и увеличение заработной платы.

Правильный ответ: карьерный рост.

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

5. Одним из ключевых путей повышения эффективности управления является внедрение _____, таких как автоматизация и цифровизация процессов.

Правильный ответ: современных технологий.

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

6. Эффективное управление невозможно без четкой постановки _____, а также их регулярного мониторинга.

Правильный ответ: целей и задач.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ОПК-2.4)

7. _____ - это набор качеств и навыков человека, который способен объединять других людей одной идеей, вдохновлять своих последователей на развитие, прогресс и достижение поставленных целей.

Правильный ответ: лидерство.

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

8. Улучшение коммуникации между отделами и сотрудниками, а также между руководством и подчиненными способствует повышению эффективности управления.

Правильный ответ: эффективность управления.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2)

9. Внедрение системы обратной связи и оценки результатов работы сотрудников помогает улучшить _____.

Правильный ответ: управленческие процессы.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.2)

10. Эффективное управление требует гибкости и адаптивности к изменениям, а также готовности внедрять_____.

Правильный ответ: инновации.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.3)

11. _____ - это социальная система, структурированная группа людей, преследующих общие цели и задачи.

Правильный ответ: организация.

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

12. Для эффективного управления важно учитывать _____ — _____ — _____, такие как конкуренция, экономическая ситуация и корпоративная культура.

Правильный ответ: внешние и внутренние факторы

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), ПК-2 (ПК-2.2, ПК-2.4)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Напишите пропущенное слово (словосочетание):

1. Процесс установления целей организации и определения путей их достижения называется _____.

Правильный ответ: Планирование / Прогнозирование / Целеполагание.

Компетенции (индикаторы): ОПК-2 (ОПК-2.2).

2. Процесс распределения задач и ответственности между сотрудниками называется _____.

Правильный ответ: Делегирование / Передача полномочий / Распределение обязанностей.

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

3. Процесс побуждения сотрудников к эффективной работе для достижения целей организации называется _____.

Правильный ответ: Мотивация / Стимулирование / Побуждение к действию.

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

4. Каким термином обозначается способность оказывать влияние на других людей?

Правильный ответ: Лидерство / Влияние / Руководство.

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

5. Процесс сопоставления фактических результатов деятельности с запланированными называется _____.

Правильный ответ: Контроль / Мониторинг / Проверка

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

6. Структура организации, определяющая подчиненность и взаимодействие между подразделениями обозначается _____.

Пример ответа: Организационная структура / Схема управления / Иерархия.

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

7. Способность организации адаптироваться к изменениям во внешней среде называется _____.

Пример ответа: Гибкость / Адаптивность / Способность к изменениям.

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

8. Система ценностей, убеждений и норм, разделяемых сотрудниками организации обозначается _____.

Пример ответа: Корпоративная культура / Организационная культура / Ценности компании.

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

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос

1. Определить ключевые факторы, способствующие эффективному управлению организацией?

Время выполнения - 25 минут.

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 трёх факторов с описанием.

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

2. Выделите группы стран по признаку стилей эффективного управления организацией.

Время выполнения - 25 минут.

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 по признаку стилей эффективного управления организацией.

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

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

Пример:

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 ИТ-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 - 25 минут.

Ожидаемый результат:

Группа специалистов в 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: ответ должен соответствовать частично с ожидаемым результатом.

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

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

Время выполнения -25 минут.

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: не менее трёх установок или управленческих ценности

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

5. Какие методы и стратегии могут повысить эффективность управления организацией?

Время выполнения - 20 минут.

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 трёх стратегий или методов с описанием.

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

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.

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 38.04.02 Менеджмент.

Председатель учебно-методической комиссии Краснодонского факультета инженерии и менеджмента (филиала)

Ольга

Родионова О.Ю.

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)