

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.

(подпись)

«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.

(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

(подпись)

Стрижиченко Н.А.

Краснодон 2025

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

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите 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 единоначалия.
- 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 единоначалия.
- 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 соответствия

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 между 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	А) 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	А) 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 организации, 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 организации
4)	Экономические факторы	Г)	Политические и правовые условия, влияющие на деятельность организации

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 во 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 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 - 25 минут.

Ожидаемый результат:

Группа специалистов в Компании «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)

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)