Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Стратегический менеджмент

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Индикаторы достижения компетенций	**Планируемые результаты обучения**
ИД.1 (ОПК-3) Способы разработки и реализации стратегии управления персоналом, нормы документационного обеспечения и способы оценки организационных и социальных последствий. **ИД.2 (ОПК-3)** Анализировать экономические процессы и явления в организации, оценивать эффективность использования ресурсов организации в области управления. **ИД. 3 (ОПК-3)** Владение навыками разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Знает: **РО-1 ИД-1 (ОПК-3)** методы и способы разработки мероприятий по реализации стратегии управления персоналом и документационного сопровождения таких мероприятий. **РО-2 ИД-2 (ОПК-3)** способы и методы оценки организационных и социальных последствий их реализации
	Умеет: **РО-3 ИД-1 (ОПК-3)** Выбирать и применять методы и способы разработки мероприятий, их документационного сопровождения и оценки организационно-социальных последствий и осуществлять мероприятия по реализации стратегии управления персоналом. **РО-4 ИД-1 (ОПК-3).** Обеспечивать их документационное сопровождение. Оценивать организационные и социальные последствия реализации принятых решений.
	Владеет: **РО-5 ИД-1 (ОПК-3)** навыками разработки и документационного сопровождения мероприятий по реализации стратегии управления персоналом. **РО-6 ИД-3 (ОПК-3)** навыками оценки организационных и социальных последствий таких мероприятий.

2. Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

2.1. Примерный перечень тем докладов, рефератов, презентаций

1. Сущность стратегического менеджмента.
2. Этапы развития корпоративного планирования.
3. Предпосылки развития стратегического управления на российских предприятиях.
4. Особенности стратегического менеджмента как комплекса стратегических решений.
5. Эффективность стратегического управления.
6. Недостатки и ограничения стратегического управления.
7. Составляющие миссии.
8. Формулировка миссии.
9. Процесс создания миссии.
10. Укрупненный подход к выделению этапов стратегического управления.
11. Различные подходы к выделению этапов.
12. Обобщающий подход к определению этапов стратегического управления и их характеристика.
13. Выделение видов стратегического управления.
14. Управление путем выбора стратегических позиций.
15. Управление путем ранжирования стратегических задач.
16. Управление «по слабым сигналам».

17. Управление в условиях стратегических неожиданностей.
18. Понятие миссии фирмы.
19. Значение миссии.
20. Установление цели.
21. Виды целей.
22. Установление долгосрочных стратегических целей.
23. Совокупность целей организации и их приоритеты.
24. Анализ среды как важнейший этап стратегического управления.
25. Анализ внешней среды фирмы.
26. Анализ внутренней среды организации.
27. Комплексный анализ внешней и внутренней среды.
28. SWOT-анализ.
29. Классификация стратегий.
30. Базовые стратегии.
31. Стратегии конкурентных преимуществ.
32. Отраслевые стратегии.
33. Портфельные стратегии.
34. Функциональные стратегии.
35. Понятие и типы стратегических альтернатив.
36. Процесс разработки стратегических альтернатив и стратегического выбора.
37. Факторы формирования вариантов портфелей стратегий и их прогнозирование.
38. Организационные аспекты процесса разработки стратегических альтернатив.
39. Сущность стратегического планирования и его варианты.
40. Типология стратегического планирования.
41. Особенности стратегического планирования и его отличительные черты.
42. Процесс стратегического планирования и его этапы.
43. Особенности бизнес-плана.
44. Структура бизнес-плана.
45. Содержание бизнес-плана.
46. Процесс реализации стратегии.
47. Выполнение основных функций управления реализацией стратегии.
48. Социальное рыночное хозяйство как объект государственного регулирования и стратегического управления.
49. Принципы стратегического управления.

Вопросы для самоконтроля

1. Факторы международной среды и разновидности внешнеэкономической деятельности.
2. Многонациональная и глобальная стратегии.
3. Значение и источники формирования трансакционных издержек. Характеристика стадий реализации стратегии.
4. Характеристика процесса разработки различных вариантов стратегии.
5. Направления PEST - анализа и его роль в стратегическом менеджменте.
6. Возможности разработки стратегий на основе анализа.
7. Стратегия совершенствования организационной структуры с целью повышения эффективности.
8. Место и роль стратегического менеджмента в современной системе управления на предприятии.
9. Анализ стратегий: дифференциации, лидерства по издержкам, фокусирования.
10. Сущность анализа хозяйственной ситуации в свете потенциальных изменений во внешней среде предприятия.
11. Характеристика SWOT-анализа и его значение для стратегического менеджмента.
12. Результаты анализа потенциала предприятия и выработка его стратегии.
13. Направления анализа состояния внешней среды и обеспечение адекватного реагирования на ее изменения в перспективе.

14. Анализ факторов, влияющих на комплекс «цели-стратегии».
15. Направления оценки общих результатов деятельности предприятия.
16. Методика проведения портфельного анализа.
17. Виды и характеристика маркетинговых стратегий.
18. Роль ресурсов в стратегическом менеджменте. Их возможности в определении конкурентной позиции предприятия.
19. Стратегии бизнеса: характеристика процесса.
20. Характеристика и анализ элементов внешней среды.
21. Стратегия как обобщающая модель действий, необходимых для достижения целей предприятия.
22. Определение управленческой технологии. Виды и характеристика продуктовых стратегий.
23. Краткая характеристика наиболее распространенных и важных методов анализа в стратегическом менеджменте.
24. Характеристика технологий целевого управления. Технология и инструменты стратегического анализа.
25. Анализ стратегических альтернатив. Виды и стратегии продаж.
26. Определение и сущность СЗХ. Характеристика структуры УТ.
27. Процесс выбора стратегии. Согласование организационной структуры с избранной стратегией.
28. Краткая характеристика основных компонентов стратегического менеджмента.
29. Реализация выбранной стратегии как этап стратегического менеджмента.
30. Понятие, принципы и стратегия построения оптимальной организационной структуры.
31. Стратегический менеджмент как главное средство антикризисного управления.
32. Теория конкуренции М.Портера и стратегические преимущества как основа существования организации в конкурентной среде.
33. Направления анализа и выбор стратегии. Характеристика иерархий стратегий.
34. Анализ видов стратегии развития предприятия.
35. Алгоритм стратегического менеджмента на предприятии.
36. Процесс стратегического управления на предприятии.
37. Субъект стратегического менеджмента.
38. Анализ функциональных стратегий.
39. Процесс принятия стратегических решений.
40. Анализ типов организации в зависимости от критериев классификации организационных структур управления.
41. Критерии стратегических решений.
42. Анализ основных этапов и элементов стратегического менеджмента.
43. Технология стратегического анализа. Выбор стратегии как этап стратегического менеджмента.
44. Принятие решений в стратегическом менеджменте. Описание уровней стратегии предприятия.
45. Возникновение стратегического менеджмента как этапа эволюции стратегии и методов управления.
46. Стратегия как объект менеджмента и как план управления предприятием.
47. Анализ внутренней среды и выявление реального внутреннего потенциала предприятия.
48. Процесс выбора стратегии. Суть стратегического управления предприятием.
49. Эффективная информационная система на предприятии как основа стратегического менеджмента.
50. Определение и сущность СБЕ. Описание уровней стратегии предприятий.
51. Характеристика иерархий стратегий.
52. Стратегический разрыв, понятие, определение, методика устранения.
53. Процесс внедрения стратегии в деятельность предприятия.
54. Анализ стратегий роста.

55. Виды и построение системы целей на предприятии.
56. Определение и характеристика ориентиров деятельности предприятия.
57. Понятие миссии, философии и политики предприятия.
58. Характеристика и организация стратегического контроля реализации стратегии.
59. Задачи и схемы бизнес – диагностики деятельности предприятия.
60. Управление в условиях стратегических неожиданностей.

Задания для самоконтроля

Задание 1. Вычеркните лишнее…

В основе стратегического менеджмента лежат стратегические решения, к числу которых можно отнести:

реконструкцию предприятия;
изменение внешней среды предприятия;
внедрение новшеств;
организационные изменения;
выход на новые рынки сбыта;
анализ текущих прогнозов;
приобретение, слияние предприятий;
формирование теории принятия управленческих решений.

Задание 2.

1. Заполните пропуски: В целом можно сказать, что эффективность системы стратегического менеджмента определяется тем, что она:

обеспечивает комплексный, …… взгляд на предприятие и его внешнее окружение;
облегчает принятие …
обеспечивает координацию и коммуникации;
…
дает ……развития бизнеса;
помогает делать стратегический выбор и реализовывать стратегию.

2. Назовите основное противоречие развития стратегического менеджмента, присущее переходной экономике.

3. Какие ошибки допускают наиболее часто при проведении стратегических изменений?

4. Какие недостатки и ограничения на использование имеет стратегическое управление?

5. Известный специалист в области стратегического менеджмента Игорь Ансофф утверждает: «Стратегия – понятие трудноуловимое и несколько абстрактное. Ее выработка обычно не приносит фирме никакой непосредственной пользы. Кроме того, она дорого обходится как по денежным расходам, так и по затратам времени управляющих». Почему же предприятия занимаются разработкой стратегии?

Задание 3. Анализ формулировок целей организаций

Выберите две финансовые цели, две стратегические и две инновационные цели. Переформулируйте их содержание таким образом, чтобы они полностью отвечали современным требованиям.

Увеличить долю фирмы на рынке с 5% до 10%.
Обеспечить рост доходов на 5%.
Обеспечить повышение качества продукции.
Добиться ежегодного увеличения объема продаж с 1 млрд. руб. до 2 млрд. руб. за … …. … лет.
Раз в полтора-два года выходить на новый рынок.
Достигнуть 20%-го уровня доходов по акциям.
Добиться повышения цены акций.
Повысить репутацию фирмы среди клиентов.

Повысить конкурентоспособность фирмы.

Добиться 100%-го уровня удовлетворения запросов клиентов.

Расширить номенклатуру продукции.

Выделить 25-30% чистого дохода на выплату дивидендов.

Добиться лидерства в области технологий и инноваций.

Снизить издержки по сравнению с основными конкурентами.

30% от общего объема продаж должно приходиться на товары, пущенные в производство за последние 5 лет.

Ликвидировать те направления деятельности, которые не приносят дохода и не вписываются в стратегию компании.

Обеспечить стабильный доход в период экономического спада.

Совершать селективные приобретения других фирм, которые могли бы дополнить деятельность фирмы.

Задание 4. Принятие решений: выбор стратегий организации

Крупной европейской фармацевтической компании необходимо принять решение о выборе дальнейшей стратегии развития. Возможно принятие трех принципиально разных альтернативных вариантов решения этой важной управленческой проблемы.

Первый альтернативный вариант решения. Цель компании – получение максимально возможной прибыли в возможно более короткие сроки. Для этого на четверть урезается программа по созданию новых видов продукции и на 30% сокращаются расходы на маркетинговое обеспечение торговых операций.

Второй альтернативный вариант решения. Компания ставит перед собой цель обеспечить устойчивое положение в будущем. Для этого основные усилия сосредотачиваются на проведении НИОКР по созданию новых конкурентоспособных видов продукции.

Третий альтернативный вариант решения. Целью компании является сочетание обеспечения рентабельности производства в настоящее время со значительными расходами на НИОКР для создания продукции, конкурентоспособной на рынках сбыта.

Вопросы для анализа ситуации:

1. Проанализируйте возможные стратегические направления развития фармацевтической компании.

2. Какой из трех альтернативных вариантов возможного стратегического развития компании, подготовленных аналитиками, вы считаете наиболее приемлемым?

Задание 5. Уровень издержек компании Альфа оценивается в 10 баллов, а компании Бетта – в 9 баллов. По набору сервисных услуг первая компания оценивается в 8, а вторая – в 10 баллов, по степени вертикальной интеграции – соответственно в 7 и 5 баллов. Оцените конкурентную позицию компании Альфа по сравнению с компанией Бетта, если известно, что весовое соотношение показателей конкурентной силы для компаний данного производственного профиля равно 0,7:0,2:0,1.

3. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к зачету с оценкой.

1. Сущность стратегического менеджмента.
2. Этапы развития корпоративного планирования.
3. Предпосылки развития стратегического управления на российских предприятиях.
4. Особенности стратегического менеджмента как комплекса стратегических решений.
5. Эффективность стратегического управления.
6. Недостатки и ограничения стратегического управления.
7. Укрупненный подход к выделению этапов стратегического управления.
8. Различные подходы к выделению этапов.
9. Обобщающий подход к определению этапов стратегического управления и их характеристика.

10. Выделение видов стратегического управления.
11. Управление путем выбора стратегических позиций.
12. Управление путем ранжирования стратегических задач.
13. Управление «по слабым сигналам».
14. Управление в условиях стратегических неожиданностей.
15. Понятие миссии фирмы.
16. Значение миссии.
17. Составляющие миссии.
18. Формулировка миссии.
19. Процесс создания миссии.
20. Установление цели.
21. Виды целей.
22. Установление долгосрочных стратегических целей.
23. Совокупность целей организации и их приоритеты.
24. Анализ среды как важнейший этап стратегического управления.
25. Анализ внешней среды фирмы.
26. Анализ внутренней среды организации.
27. Комплексный анализ внешней и внутренней среды.
28. SWOT-анализ.
29. Классификация стратегий.
30. Базовые стратегии.
31. Стратегии конкурентных преимуществ.
32. Отраслевые стратегии.
33. Стратегии. Портфельные
34. Функциональные стратегии.
35. Понятие и типы стратегических альтернатив.
36. Процесс разработки стратегических альтернатив и стратегического выбора.
37. Факторы формирования вариантов портфелей стратегий и их прогнозирование.
38. Организационные аспекты процесса разработки стратегических альтернатив.
39. Сущность стратегического планирования и его варианты.
40. Типология стратегического планирования.
41. Особенности стратегического планирования и его отличительные черты.
42. Процесс стратегического планирования и его этапы.
43. Особенности бизнес-плана.
44. Структура бизнес-плана.
45. Содержание бизнес-плана.
46. Процесс реализации стратегии.
47. Выполнение основных функций управления реализацией стратегии.
48. Социальное рыночное хозяйство как объект государственного регулирования и стратегического управления.
49. Принципы стратегического управления.
50. Реформы в Японии.

4. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытное или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества;

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 65 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –64 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

5. Задания для диагностической работы (количество 20)

Вопрос 1:

Что включает в себя понятие «менеджмент» и почему необходимо управление?

Примерный ответ:

Менеджмент – управление социально-экономическими процессами в организации, учреждении, на предприятии, фирме в условиях рыночной экономики. Управление социально-экономическими процессами в организации – это система организующих, регулирующих и координирующих действий, влияющих на деятельность коллектива и направленных на решение стоящих перед ним задач.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 2:

Назовите элементы организации.

Примерный ответ:

Чтобы считается организацией, трудовое формирование должно отвечать следующим обязательным требованиям: наличие не менее двух человек, которые считают себя частью этой группы; и наличие, по крайней мере одной общественно полезной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;

Вопрос 3:

В чем суть концепции жизненного цикла организации?

Примерный ответ:

Согласно концепции жизненного цикла организации вся ее деятельность проходит ряд фаз, начиная с рождения, расцвета вплоть до прекращения существования или коренной модернизации

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 4:

Поясните что такое ресурсы организации.

Примерный ответ:

Целью всякой организации является наличие и преобразование ресурсов, которые используются ею для достижения тактических и стратегических целей. Основные ресурсы – это люди (трудовые ресурсы), основные и оборотные средства, технологии и информация.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 5:

Дайте характеристику факторов внешней среды организации.

Примерный ответ:

Рассматривая влияние факторов внешней среды на организацию, следует иметь в виду, что их воздействие неодинаково. Поэтому важно уметь выявить наиболее существенные факторы внешнего влияния и выработать эффективные способы реагирования на них. Во внешнюю среду входят поставщики, контрагенты, потребители, клиенты, госвласть, технологии, профсоюзы, конкуренты, банки, пр.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 6:

Опишите параметры внутренней среды организации.

Примерный ответ:

Под внутренней средой организации понимают ситуационные факторы внутри организации. Так как организации представляют собой созданные людьми системы, то их внутренние факторы в основном являются результатом управленческих решений. По сути это хозяйственный организм организации, ее структура.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 7:

В чем суть неформальной организации?

Примерный ответ:

В каждом трудовом коллективе наряду с формальными (официальной) структурой взаимоотношений существуют и неформальные (неофициальные) отношения между членами коллектива.

Если официальные отношения регламентируются соответствующими инструментами, приказами, распоряжениями, то неофициальные не регламентируются никем и ничем. Поэтому следует иметь в виду, что процесс управления относится к созданию и функционированию формальной организации. Однако надо знать, что внутри всякой формальной организации существует и неформальные организации, которые в определенной мере влияют на политику первой организации. Это связано с тем, что каждый член трудового коллектива принадлежит одновременно ко многим группам.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 8:

Поясните влияние неформальной организации в учреждении?

Примерный ответ:

Неформальные, или теневые, группа существуют в каждой организации. Они неизменно «вырастают» из дружеских отношений и отношений, не определяемых

организационной схемой. Для организации важно, чтобы неформальные группы не доминировали.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 9:

Что такое горизонтальное разделение труда?

Примерный ответ: Организация труда на научной основе объективно требует соответствующих форм его разделения, главной целью которого является специализация **работников на выполнение отдельных видов работ, операций и процедур. Работа распределяется между участниками трудового процесса по профессиональному признаку**. От того, насколько полно и глубоко учтена квалификация, будет завесить эффективность труда, личный трудовой вклад исполнителей.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 10:

Что такое вертикальное разделение труда?

Примерный ответ:

Поскольку работа в организации разделяется на соответствующие части, кто-то должен **координировать работу группы для того, чтобы она была успешной. В данном случае на первый план выступает обособление функции управления, суть которой состоит в целенаправленном координировании и интегрировании деятельности всех элементов организации**.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 11:

В чем суть управленческого труда от других видов трудовой деятельности?

Примерный ответ:

Управленческий труд выделился в особую категорию общественного труда. Вследствие этого работа по управлению отделяется от неуправленческой, поскольку управление как вид деятельности присуще всякому совместному труду. В широком понимании управление – **это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимы для того, чтобы сформировать и достичь целей организации.**

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 12:

Что включает высший уровень управления?

Примерный ответ:

Высший уровень управления организацией может быть представлен председателем совета директоров (наблюдательным советом), президентом, вице-президентом, правлением. Эта группа управленческих работников обеспечивает интересы и потребности владельцев акций, вырабатывает политику организации и способствует ее практической реализации. В связи с этим в высшем руководстве можно выделить два подуровня: полномочное управление и общее руководство.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 13:

Что значит средний уровень управления?

Примерный ответ:

Руководители среднего уровня управления обеспечивают реализацию политики функционирования организации, разработанной высшим руководством, и отвечают за доведение более детальных заданий до подразделений и отделов, а также за их выполнением. Специалисты, входящие в эту группу, имеют, как правило, широкий круг обязанностей и обладают большой свободой принятия решений. Это руководители

отделений, директора предприятий, входящих в состав организации, начальники функциональных отделов.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 14:

Что включает низший уровень управления?

Примерный ответ:

Низший уровень управления представлен младшими начальниками. Это руководители, находящиеся непосредственно над рабочими и другими работниками (не руководителями). Это могут быть мастера, бригадиры, контролеры и другие администраторы, ответственные за доведение конкретных заданий до непосредственных исполнителей. (жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 15:

Что включает объект управления?

Примерный ответ:

Процесс управления предполагает наличие управляемого объекта и субъекта (управляющего органа). Это значит, что любая организация представляет собой единство двух подсистем управления: управляемой и управляющей. В обоих случаях отношения между управляемой и управляющей подсистемами – это взаимоотношения людей.

Таким образом, под **объектом управления следует понимать отдельную структуру организации либо организацию в целом, на которую направлено управляющее действие.**

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 16:

Что включает субъект управления?

Примерный ответ:

Процесс управления предполагает наличие управляемого объекта и субъекта (управляющего органа). Это значит, что любая организация представляет собой единство двух подсистем управления: управляемой и управляющей. В обоих случаях отношения между управляемой и управляющей подсистемами – это взаимоотношения людей. **Субъект управления – орган либо лицо, которое осуществляет управляющее действие.**

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 17:

Что такое линейная организационная структура?

Примерный ответ:

Линейная организационная структура управления. Это одна из простейших организационных структур управления. Она характеризуется тем, что во главе каждого структурного подразделения находится руководитель-единоначальник, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредотачивающий в своих руках все функции управления

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 18:

Что такое функциональная организационная структура?

Примерный ответ:

Функциональная организационная структура управления организацией. Функциональное управление осуществляется некоторой совокупностью подразделений, специализированных на выполнении конкретных видов работ, необходимых для принятия решений в системе линейного управления.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 19:

Что такое линейно-функциональная организационная структура?

Примерный ответ:

Линейно-функциональная (штабная) структура управления. При такой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, возглавляющий определенный коллектив. Ему при разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов помогает специальный аппарат, состоящий из функциональных подразделений (управлений, отделов, бюро и т.п.).

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 20:

Что такое матричная организационная структура?

Примерный ответ:

Матричная организационная структура управления. Матричная структура управления создается путем совмещения структур двух видов: линейной и программно-целевой. При функционировании программно-целевой структуры управляющее воздействие направлено на выполнение определенной целевой задачи, в решении которой участвуют все звенья организации

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)