Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 25.09.2023 14:33:07
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
/Московский Политех/

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
экономики и управления
_____ А.В. Назаренко
«__» 30.05 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление жизненным циклом организации»

Направление подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа
«Управление бизнес-процессами»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Москва, 2022

1. Цели освоения дисциплины

К основным целям освоения дисциплины «Управление жизненным циклом организации» следует отнести углубление знаний бакалавров по проблемам развития и управления развитием организации, составляющих один из основных компонентов профессионального цикла.

К **основным задачам** освоения дисциплины «Управление жизненным циклом организации» следует отнести:

– Получить представление об основах развития организации во внутренней и внешней среде.

– Охарактеризовать основы устойчивого развития организации и условия реализации данной концепции.

– Сформировать представления по фундаментальным и прикладным разделам дисциплины и выработать навыки их творческого использования в научной и производственно-технической деятельности.

– Подготовить к активному общению в научной, производственной социально-общественной сферах деятельности.

– Выработать элементарные навыки экономического анализа и умения их применять для понимания социально-экономических процессов оценки экономической, социальной и экологической политики.

– Научить грамотно осуществлять деятельность по планированию развития организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Управление жизненным циклом организации» относится к числу дисциплин обязательной части (Б1.1) образовательной программы бакалавриата.

Дисциплина «Управление жизненным циклом организации» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

- Проектная деятельность
- Основы менеджмента
- Управление бизнес-процессами
- Экономическая теория

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующая компетенция и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующей компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ИОПК-3.1. Знает принципы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.3. Владеет навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

4. Структура и содержание дисциплины

Очная форма обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет **5** зачетных единиц, т.е. **180** академических часов (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Управление жизненным циклом организации» изучаются на втором курсе.

Третий семестр: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – зачет.

Четвертый семестр: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – экзамен.

Очно-заочная форма обучения:

Общая трудоемкость дисциплины составляет **5** зачетных единиц, т.е. **180** академических часов (из них 108 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Управление жизненным циклом организации» изучаются на втором курсе.

Третий семестр: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – зачет.

Четвертый семестр: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Управление жизненным циклом организации» по срокам и видам работы отражены в приложении.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации

Тема «Основные аспекты жизненного цикла организации» является обзорной темой, поэтому она включает в себя обзор основных правил создания и принципов, определяющих жизнеспособность социально- экономических систем, закономерности их развития, Рассмотрены основные функции менеджмента в рамках управлении социально- экономическими системами, задачи и цели управления. Так же рассмотрен процесс зарождении бизнес- идеи, способы работы по развитию бизнес- идеи и «перерастания» бизнес- идеи в организацию как экономическую единицу бизнеса.

Тема 2: Стадия зарождения организации

В данной теме рассмотрены основные организационные процессы зарождения организации, обосновано влияние эффективности протекания этих процессов на дальнейшее развитие организации, а также на формирование стиля управления, имиджа организации, бизнес репутацию. Также в данной теме рассмотрены основы теории организации, законы развития организации, рассмотрены основные механизмы успешного прохождения стадии зарождения для эффективного перехода на стадию младенчества

Тема 3: Стадия «младенчества» организации

В теме посвященной разбору протекания стадии младенчество изложен анализ ключевых задач, данной стадии развития организации согласно модели жизненного цикла И. Адизеса, проведен анализ их возможного протекания и влияния на развитие организации, рассмотрены основные параметры оценки успешности, прохождения этой стадии, проанализированы особенности создания системы управления организацией, которая на данной стадии должна быть уже сформирована и структурирована.

Тема 4: Стадия высокой активности организации

Данная тема рассматривает основные характеристики организации, которые она приобретает на стадии высокой активности, анализируются возможности и опасности (риски) этой стадии, которые могут отразиться, как при прохождении самой стадии, так и проявиться на последующих стадий развития организации в виде конструктивных последствий (рост объема продаж, развитие сферы влияния и т.д.), так и в виде деструктивных последствий (снижение прибыли, потеря конкурентоспособности и т.д.) Рассмотрено такие явление, которое И. Адизес назвал «ловушки основателя» и влияние возможных негативных последствий этого явления на процесс дальнейшего развития организации

Тема 5: Стадия «юности»

Стадия юности является практически серединой модели жизненного цикла развития организации И. Адизеса, поэтому от ее правильного прохождения зависит, сможет ли организация продолжительное время продержаться на стадии юности и расцвета, или ресурсы организации не достаточны для долгого процветания. Так как на стадии юности организация начинает «по-настоящему взрослеть», то на этой стадии дают о себе знать организационные конфликты, а также формируется организационная культура по профилактике конфликтов в организации

Тема 6: Стадия расцвета организации

В данной теме рассмотрены основные характеристики протекания стадии, про анализированы основные риски, которые могут оказать негативное влияние на успешность и эффективность организации. Одним из таких рисков, является желание «все оставить как есть», что невозможно ни в одной социально- экономической системе, так как процессы, которые в ней протекают, носят динамичный характер. Так же в данной теме обосновано необходимость постоянного роста и организационных изменений.

Тема 7: Стадия стабильности организации

Согласно модели жизненного цикла организации И. Адизеса, стадия стабильности является первой стадией стареющей организации, поэтому в данной теме рассмотрены все основные характеристики жизнедеятельности стареющей организации, признаки, которые выдают процессы старения в организации: изменение объема продаж, изменения в системе руководства, сопротивление изменениям и новшествам и т.д. Проанализированы основе способы, которые помогут организации эффективно стравиться с трудностями стадии стабильности и тем самым замедлить свое старение.

Тема 8: Стадия «аристократизма» организации

В данной теме рассмотрены основные характеристики организации, которая находится на стадии аристократизма, проанализированы типичные причины, по которым организация попадает на эту стадию развития. Так же в это теме

проанализированы ошибки в управлении организации, которые допускает руководство, вследствие чего организация теряет гибкость необходимую для своевременной и быстрой реакции на изменения окружающей конкурентной среды

Тема 9: Стадия реорганизации организации

Стадия реорганизации является последней стадией в модели жизненного цикла организации И. Адизеса. Поэтому в данной теме проведен анализ снижения всех экономических показателей организации, отвечающих за ее жизнеспособность, таких как объем продаж, емкость рынка, себестоимость товара и т.д. Так же в это теме проанализированы причины попадания организации в ситуацию реорганизации, описаны основные этапы самого процесса реорганизации организации, как возможность новой жизни.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Управление жизненным циклом организации» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– лекции;

– подготовка к семинарским занятиям;

– подготовка, представление и обсуждение докладов на семинарских занятиях;

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме тестирования.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Управление жизненным циклом организации» и в целом по дисциплине составляет не менее 50% аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы и задания в форме бланкового тестирования, участие в деловой игре, выступление с докладом.

При выполнении текущего контроля возможно использование тестового материала. Образцы контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля приведены в приложении. При реализации программы бакалавриата организация вправе применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Все материалы размещаются в СДО Московского Политеха. Предусмотрено использование разделов ЭОР по дисциплине (https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=7194).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Образцы вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируется следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

В процессе освоения образовательной программы данная компетенция, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
ИОПК-3.1. Знает принципы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ бизнес-процессов и бизнес-коммуникаций. Свободно оперирует приобретенными знаниями.
ИОПК-3.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет устанавливать эффективные взаимоотношения между участниками бизнес-процессов и управлять ими.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: умеет устанавливать эффективные взаимоотношения между участниками бизнес-процессов и управлять ими. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: умеет устанавливать эффективные взаимоотношения между участниками бизнес-процессов и управлять ими, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: умеет устанавливать эффективные взаимоотношения между участниками бизнес-процессов и управлять ими. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях

		испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	повышенной сложности.
ИОПК-3.3. Владеет навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет категориальным и лексическим аппаратом экономических наук на уровне знания и свободного использования.	Обучающийся частично владеет категориальным и лексическим аппаратом экономических наук на уровне знания и свободного использования. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся владеет категориальным и лексическим аппаратом экономических наук на уровне знания и свободного использования, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет категориальным и лексическим аппаратом экономических наук на уровне знания и свободного использования, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации в третьем семестре: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации выставляется «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (прошли промежуточный контроль)

Шкала оценивания	**Описание**
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков, приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при

	аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков, приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Форма промежуточной аттестации в четвертом семестре: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (прошли промежуточный контроль)

Шкала оценивания	**Описание**
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.

Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонды оценочных средств представлены в приложении к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Управление жизненным циклом организации»

а) основная литература:

1. Русецкая, О. В. Теория организации: учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 391 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8402-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488693

б) дополнительная литература:

1. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491862

2. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477973

Предусмотрена возможность использования электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Все материалы размещаются в СДО Московского Политеха. (https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=7194)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитория для лекционных и семинарских занятий общего фонда. Столы учебные со скамьями, аудиторная доска, переносной мультимедийный комплекс (проектор, проекционный экран, ноутбук). Рабочее место преподавателя: стол, стул.

9. Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине могут использоваться электронные мультимедийные презентации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. На интерактивных занятиях студенты должны проявлять активность.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельной темы учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по определяется учебным планом.

При самостоятельной работе студент взаимодействует с рекомендованными материалами при участии преподавателя в виде консультаций. Для выполнения самостоятельной работы предусмотрено Методическое обеспечение. Электронно-библиотечной система (электронная библиотека) университета обеспечивает возможность индивидуального доступа каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

10.Методические рекомендации для преподавателя (Методические рекомендации по составлению презентаций)

Презентация (от английского слова - представление) – это набор цветных картинок-слайдов на определенную тему, который хранится в файле специального формата с расширением PP. Термин «презентация» (иногда говорят «слайд-фильм») связывают, прежде всего, с информационными и рекламными функциями картинок, которые рассчитаны на определенную категорию зрителей (пользователей).

Мультимедийная компьютерная презентация – это:

- динамический синтез текста, изображения, звука;
- самые современные программные технологии интерфейса;
- интерактивный контакт докладчика с демонстрационным материалом;
- мобильность и компактность информационных носителей и оборудования;
- способность к обновлению, дополнению и адаптации информации;
- невысокая стоимость.

Правила оформления компьютерных презентаций

Общие правила дизайна

Многие дизайнеры утверждают, что законов и правил в дизайне нет. Есть советы, рекомендации, приемы. Дизайн, как всякий вид творчества, искусства, как всякий способ одних людей общаться с другими, как язык, как мысль — обойдет любые правила и законы.

Однако, можно привести определенные рекомендации, которые следует соблюдать, во всяком случае, начинающим дизайнерам, до тех пор, пока они не почувствуют в себе силу и уверенность сочинять собственные правила и рекомендации.

Правила шрифтового оформления:

- Шрифты с засечками читаются легче, чем гротески (шрифты без засечек);
- Для основного текста не рекомендуется использовать прописные буквы.
- Шрифтовой контраст можно создать посредством: размера шрифта, толщины шрифта, начертания, формы, направления и цвета.
- Правила выбора цветовой гаммы.
- Цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов.

- Существуют не сочетаемые комбинации цветов.
- Черный цвет имеет негативный (мрачный) подтекст.
- Белый текст на черном фоне читается плохо (инверсия плохо читается).

Рекомендации по дизайну презентации

Чтобы презентация хорошо воспринималась слушателями и не вызывала отрицательных эмоций (подсознательных или вполне осознанных), необходимо соблюдать правила ее оформления.

Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов. Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов. Кроме того, оформление и демонстрация каждого из перечисленных типов информации также подчиняется определенным правилам. Так, например, для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Рассмотрим рекомендации по оформлению и представлению на экране материалов различного вида.

Оформление текстовой информации:

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читаем;
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Оформление графической информации:

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Содержание и расположение информационных блоков на слайде:

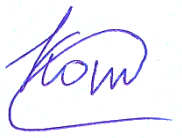
- информационных блоков не должно быть слишком много (3-6);

- рекомендуемый размер одного информационного блока — не более 1/2 размера слайда;
- желательно присутствие на странице блоков с разнотипной информацией (текст, графики, диаграммы, таблицы, рисунки), дополняющей друг друга;
- ключевые слова в информационном блоке необходимо выделить;
- информационные блоки лучше располагать горизонтально, связанные по смыслу блоки — слева направо;
- наиболее важную информацию следует поместить в центр слайда;
- логика предъявления информации на слайдах и в презентации должна соответствовать логике ее изложения.

Помимо правильного расположения текстовых блоков, нужно не забывать и об их содержании — тексте. В нем ни в коем случае не должно содержаться орфографических ошибок. Также следует учитывать общие правила оформления текста.

После создания презентации и ее оформления, необходимо отрепетировать ее показ и свое выступление, проверить, как будет выглядеть презентация в целом (на экране компьютера или проекционном экране), насколько скоро и адекватно она воспринимается из разных мест аудитории, при разном освещении, шумовом сопровождении, в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям выступления.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 970 (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449).

Программу составил:
ст. преподаватель кафедры «Менеджмент»  / Кошель И.С. /
Программа утверждена на заседании кафедры «Менеджмент»
«28» апреля 2022 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой «Менеджмент»
к. э. н., доцент  / Алёнина Е.Э. /

Приложение 1

Структура и содержание дисциплины
«Управление жизненным циклом организации»
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавр)
образовательная программа «Управление бизнес-процессами»
Очная форма обучения

Раздел	**Семестр**	**Неделя семестра**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах**					**Виды самостоятельной работы студентов**					**Формы аттестации**	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	К/Р	Т	ДС	Э	З
Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации	3		4	4		12						+		+
Тема 2: Стадия зарождения организации	3		4	4		12						+		+
Тема 3: Стадия «младенчества» организации	3		4	4		12								+
Тема 4: Стадия высокой активности организации	3		4	4		12						+		+
Тема 5: Стадия «юности»	3		4	4		12						+		+
Тема 6: Стадия расцвета организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 7: Стадия стабильности организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 8: Стадия «аристократизма» организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 9: Стадия реорганизации организации	4		4	4		12							+	
Форма аттестации												1	**Э**	З
Всего часов по дисциплине			36	36		108								

Структура и содержание дисциплины
«Управление жизненным циклом организации»
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавр)
образовательная программа «Управление бизнес-процессами»
Очно-заочная форма обучения

Раздел	**Семестр**	**Неделя семестра**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах**					**Виды самостоятельной работы студентов**					**Формы аттестации**	
			Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	К/Р	Т	ДС	Э	З
Тема 1: Основные аспекты жизненного цикла организации	3		4	4		12						+		+
Тема 2: Стадия зарождения организации	3		4	4		12						+		+
Тема 3: Стадия «младенчества» организации	3		4	4		12								+
Тема 4: Стадия высокой активности организации	3		4	4		12						+		+
Тема 5: Стадия «юности»	3		4	4		12						+		+
Тема 6: Стадия расцвета организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 7: Стадия стабильности организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 8: Стадия «аристократизма» организации	4		4	4		12						+	+	
Тема 9: Стадия реорганизации организации	4		4	4		12							+	
Форма аттестации												1	**Э**	З
Всего часов по дисциплине			36	36		108								

Приложение 2 к
рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

ОП (образовательная программа): «Управление бизнес-процессами»

Форма обучения: очная, очно-заочная

Тип профессиональной деятельности: организационно-управленческая

Кафедра: **«Менеджмент»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Управление жизненным циклом организации»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств

Составитель:

ст. преподаватель Кошель И.С.

Москва, 2022 год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление жизненным циклом организации					
ФГОС ВО **38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **общепрофессиональные компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИН-ДЕКС	**ФОРМУЛИРОВ-КА**				
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ИОПК-3.1. Знает принципы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.2. Умеет разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. ИОПК-3.3. Владеет навыками разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	ДС, Т, Э, З	**Базовый уровень** воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля **Повышенный уровень** - способен анализировать социально- значимые проблемы и принципы развития организации, выявлять наиболее перспективные направления развития организации и обосновывать свой выбор

Приложение 3
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине

Управление жизненным циклом организации

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Зачет (З)	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время экзаменационных сессий.	Вопросы к зачету
4	Экзамен (Э)	Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводятся во время сессии.	Вопросы к экзамену

Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (формирование компетенции ОПК-3)

1. Что является объектом изучения теории организаций как управленческой дисциплины?
2. Что является предметом изучения теории организаций как управленческой дисциплины?
3. На какие две подсистемы делится организация?
4. Функционирование организации заключается в реализации трех основных процессов – перечислите их.
5. Охарактеризуйте эволюционную и революционную форму развития системы.
6. Что относят к внутренней среде организации?
7. Что относят к внешней среде организации?
8. Чем характеризуются открытые и закрытые организации?
9. Чем характеризуются формальная и неформальная составляющие управления?
10. Назовите три основных типа совместной деятельности.
11. Какая стадия является первой в модели жизненного цикла организации?

12. Что является основополагающим понятием на стадии «ухаживания»?
13. На кого ложатся риски, которые заключает в себе стадия «ухаживания»?
14. От чего зависят цели и миссия организации и на каком этапе они формируются?
15. Что происходит с организацией на стадии младенчества?
16. Назовите основные причины смерти организации на стадии младенчества.
17. Дайте определение понятиям «метод» и «методология» применительно к управлению.
18. Перечислите 3 основных метода управления.
19. Перечислите социально-психологические методы управления.
20. Дайте определение принципам коллегиальности и единоначалия в управлении.
21. От чего зависят эффективность процесса управления и эффективность системы управления организацией?
22. Дайте определение термину «мотивация». Что под мотивацией понимают в управлении?
23. В чем основные риски для организации на стадии быстрого роста?
24. Каким поведением руководителя (основателя) характеризуется «ловушка основателя»?
25. Что такое «синдром чайки»?
26. Дайте определение понятию «делегирование».
27. Что можно делегировать, а что нельзя?
28. В чем заключаются основные риски для организации на стадии юности?
29. В чем заключается «синдром вращающихся дверей»?
30. В чем основная цель реорганизации организации на этапе «юности»?
31. Почему стадию «юности» называют вторым рождением организации?
32. Чем обусловлена смена руководства на стадии юности?
33. Какое значение приобретает самоконтроль для организации на стадии «расцвета»?
34. Что понимается под гибкостью организации? Как связаны между собой гибкость и зрелость организации.
35. Назовите самую большую проблему любого бизнеса на стадии «расцвета».
36. Дайте определение понятию «предпринимательская активность».
37. Что означает для организации стадия «Стабильности»?
38. Какие характеристики начинает терять организация на стадии стабильности?
39. Что такое сегментация рынка? Перечислите основные виды сегментации рынка.
40. Что такое маркетинговая стратегия? Перечислите ее основные цели.
41. Охарактеризуйте типичную организацию на стадии аристократизма.
42. Что происходит с предпринимательством на стадии аристократизма?

43. Какими способами могут быть ликвидированы или минимизированы кризисы стадии аристократизма?

44. На какие две части делится стадия «бюрократизации»? Назовите их.

45. В чем заключается «управленческая паранойя» на стадии бюрократизации?

46. В чем заключается «охота на ведьм» на стадии бюрократизации?

47. Охарактеризуйте осознанный и неосознанный способы формирования организационной культуры.

48. Какой документ превращает организационную культуру в инструмент управления?

49. Перечислите внешние и внутренние атрибуты организационной культуры организации.

50. Охарактеризуйте *структурный* и *кадровый* подходы концепции организационного развития.

Форма экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет экономики и управления _____ Кафедра «Менеджмент»
Дисциплина: Управление жизненным циклом организации
Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Курс: 2, группа _____, форма обучения: очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1.

1. Вопрос, оценивающий компетенцию ОПК-3.
2. Вопрос, оценивающий компетенцию ОПК-3

Утверждено на заседании кафедры «___» _____ 2022 г., протокол № __.

Зав. кафедрой «Менеджмент» _____ /Алёнина Е.Э./

Темы докладов/сообщений по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (формирование компетенции ОПК-3)

1. Понятия кризиса, антикризисного управления предприятием
2. Риски оплаты труда менеджмента

3. Система «Цели развития тысячелетия» ООН.
4. Системы индикаторов экологически устойчивого развития.
5. Системы индикаторов.
6. Современные представления об инновационном развитии экономики.
7. Составление баланса безотходного производства химического комплекса
8. Стратегия устойчивого развития. Принципы устойчивого экономического развития.
9. Технологии устойчивого развития
10. Финансово-экономическая оценка экологических рисков и экологического ущерба на предприятиях химического комплекса
11. Экологизированный ИРЧП и индекс состояния окружающей среды.
12. Эколого-экономическое воздействие предприятие на окружающую среду.
13. Подходы различных международных организаций к понятию "устойчивое развитие";
14. Основы управления рисками предприятия;
15. Российские и зарубежные методы диагностики риска вероятности банкротства предприятия;
16. Схема распределения прибыли предприятия (на примере выбранного предприятия);
17. Финансово-экономический анализ предприятия (на примере выбранного предприятия);
18. Основные теории мотивации и стимулирования.

Критерии оценки доклада

№	Критерий	Оценка			
		отл.	хор.	удовл.	неудовл.
1	Структура доклада	В докладе присутствуют смысловые части, сбалансированные по объему	В докладе присутствуют три смысловые части, несбалансированные по объему	Одна из смысловых частей в докладе отсутствует	В докладе не прослеживается наличие смысловых частей
2	Содержание доклада	Содержание отражает суть рассматриваем ой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты	Содержание не в полной мере отражает суть рассматриваемой проблемы и основные полученные результаты	Содержание не отражает суть рассматриваемой проблемы или основные полученные результаты
3	Владение материалом	Студент полностью владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, свободно отвечает на вопросы	Студент владеет излагаемым материалом, ориентируется в проблеме, затрудняется в ответах на некоторые вопросы	Студент недостаточно свободно владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме	Студент не владеет излагаемым материалом, слабо ориентируется в проблеме
4	Соответствие теме	Изложенный материал	Изложенный материал содержит	В изложенном материале	Изложенный материал в

		полностью соответствует заявленной теме	элементы, не соответствующие теме	присутствует большое количество элементов, не имеющих отношение к теме	незначительной степени соответствует теме

Тесты по дисциплине «Управление жизненным циклом организации» (формирование компетенции ОПК-3)

Объектом изучения какой дисциплины являются социально-экономические системы:
A) теории организаций;
B) теории менеджмента;
C) теории маркетинга.
ANSWER: A
Предметом изучения какой дисциплины являются организационные отношения:
A) теории организаций;
B) теории менеджмента;
C) теории маркетинга.
ANSWER: A
Живое существо, которое имеет определенную организацию всех процессов жизнедеятельности в рамках единого организма (системы), это:
A) орган;
B) организм;
C) животное.
ANSWER: B
Люди и ресурсы являются основными составляющими:
A) организации;
B) живого организма;
C) системного подхода.
ANSWER: A
Цели и миссия организации, ресурсная и кадровая базы, совокупность характеристик и внутренних субъектов относятся:
A) к внешней среде организации;
B) к внутренней среде организации;
C) и к внешней, и к внутренней.
ANSWER: B
Источником пополнения всех видов ресурсов и потребителем готового продукта, производимого организацией, выступает:
A) внешняя среда;
B) внутренняя среда;
C) и внешняя, и внутренняя.
ANSWER: A
Революционная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ANSWER: A
Эволюционная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ANSWER: D

Прогрессивная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ANSWER: B
Регрессивная форма развития характеризуется:
A) скачкообразными переходами из одного качественного состояния в другое;
B) переходом от низших форм к высшим формам;
C) переходом к пройденным формам, процессам, структурам и т.д.;
D) количественными и качественными изменениями системы.
ANSWER: C
Контроль и создание правил, по которым функционирует организация и реализует свою деятельность обеспечивает:
A) внешняя среда;
B) внутренняя среда;
C) и внешняя, и внутренняя.
ANSWER: B
К внешней среде организации относятся:
A) процесс старения и износа основных и оборотных средств производства организации;
B) создание нового продукта, изменение численности персонала, внедрение новых технологий, изменения культуры лидерства и т.д.;
C) изменение экологических потребностей, например, использование вторсырья, ограничения выбросов в атмосферу, переработка отходов собственного производства.
ANSWER: C
К внутренней среде организации относятся:
A) процесс старения и износа основных и оборотных средств производства организации;
B) создание нового продукта, изменение численности персонала, внедрение новых технологий, изменения культуры лидерства и т.д.;
C) изменение экологических потребностей, например, использование вторсырья, ограничения выбросов в атмосферу, переработка отходов собственного производства.
ANSWER: B
Принцип преимущественного развития заключается в:
A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;
B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;
C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;
D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.
ANSWER: A
Принцип самозависимости заключается в:
A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;
B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;
C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;
D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.
ANSWER: B
Принцип разумного консерватизма или принцип инерции заключается в:

A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;
B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;
C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;
D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.
ANSWER: C
Принцип адаптации (принцип эластичности) заключается в:
A) реализации цели обеспечения своего оптимального развития, достигаемого в результате перевода материальных ресурсов организации с менее значимых на более значимые направления развития деятельности;
B) повышение потенциала организации оказывает влияние на потенциал самой организации;
C) изменение потенциала системы, который обуславливает и определяет развитие организации, происходит с запаздыванием;
D) наличии возможностей и ресурсов, способных сделать результаты изменений, которые произошли в организации под действием внешних и внутренних стимулов, более мягкими и менее травмирующими для организации, что позволит сохранить ее устойчивость.
ANSWER: D
Если рассматривать организацию как социально-экономическую систему, то одной из основных характеристик организации является:
A) является степень ее открытости к внутренней среде;
B) является степень ее открытости к внешней среде;
C) эффективность и прибыльность.
ANSWER: B
Организации, которые обладают меньшей гибкостью, что часто становиться причиной невозможности поддержания жизнеспособности в рыночной среде, относятся к:
A) открытым;
B) закрытым;
C) неэффективным.
ANSWER: B
Организации, которые ориентированы на внешние процессы и тенденции внешней среды, относятся к:
A) открытым;
B) закрытым;
C) неэффективным.
ANSWER: A
Состав любой жизнеспособной организации, имеющей ресурсы для развития, примерно следующий:
A) преобладание формальной составляющей управления;
B) преобладание неформальной составляющей управления;
C) симбиоз формальной и неформальной составляющих.
ANSWER: C
К формальной составляющей управления относятся:
A) обязанности профессионального менеджера, которые определяют процессы разработки и принятия целей, а также задач организации, принятие УР и контроль за их выполнением, процессы стимулирования и вознаграждения сотрудников, осуществление процессов контроля, мониторинга и других процессов;
B) все процессы, которые решаются с помощью управленческих методов воздействия на поведение персонала на рабочем месте;
C) создание и поддержание организационной культуры и норм организационного поведения, формирование лояльности сотрудников к организации, формирование имиджа организации как производителя (поставщик) товаров и как работодателя, мотивация.
ANSWER: A
К неформальной составляющей управления относятся:
A) обязанности профессионального менеджера, которые определяют процессы разработки и принятия целей, а также задач организации, принятие УР и контроль за их выполнением, процессы стимулирования и вознаграждения сотрудников, осуществление процессов контроля, мониторинга и других процессов;

B) все процессы, которые решаются с помощью управленческих методов воздействия на поведение персонала на рабочем месте;
C) создание и поддержание организационной культуры и норм организационного поведения, формирование лояльности сотрудников к организации, формирование имиджа организации как производителя (поставщик) товаров и как работодателя, мотивация.
ANSWER: C
На создании и поддержании функционирования иерархии управления основано:
A) горизонтальное разделение труда в организации;
B) вертикальное разделение труда в организации;
C) радиальное разделение труда в организации.
ANSWER: B
На разделении труда по элементам работ и регламентации их должностной инструкцией основано:
A) горизонтальное разделение труда в организации;
B) вертикальное разделение труда в организации;
C) радиальное разделение труда в организации.
ANSWER: A
Стадия, предшествующая созданию организации, на которой организация представляет собой идею, ждущую воплощения, называется:
A) стадия ухаживания;
B) стадия младенчества;
C) стадия аристократизма.
ANSWER: A
Отношения с поставщиками, деловыми партнерами и кредитными организациями, а также налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального и медицинского страхования организация выстраивает на:
A) учетном этапе стадии ухаживания;
B) учредительном этапе стадии ухаживания;
C) предварительном этапе стадии ухаживания;
D) организационном этапе.
ANSWER: A
Определить руководителя, учредителей и организационно-правовую форму, создать структуру управления организации; провести маркетинговые исследования потенциального рынка, а также анализ внешней среды и конкурентов; определить цели и миссию организации необходимо на:
A) учетном этапе стадии ухаживания;
B) учредительном этапе стадии ухаживания;
C) предварительном этапе стадии ухаживания;
D) организационном этапе.
ANSWER: C
Создать и подписать устав организации, а также учредительный договор (при необходимости); утвердить пакет всех учредительных и правоустанавливающих документов учредителями (создателями) организации; определить юридический адрес и определиться с офисными помещениями необходимо на:
A) учетном этапе стадии ухаживания;
B) учредительном этапе стадии ухаживания;
C) предварительном этапе стадии ухаживания;
D) организационном этапе.
ANSWER: B
Обеспеченность организации необходимым кадровым составом, обеспеченность информационными ресурсами и потоками, создание и координация взаимодействий всех организационно-управленческих структурных элементов организации необходимы организации на:
A) учетном этапе стадии ухаживания;
B) учредительном этапе стадии ухаживания;
C) предварительном этапе стадии ухаживания;
D) организационном этапе.
ANSWER: D
От чего зависят цели и миссия организации:
A) от ее организационно-правовой формы;
B) от специфики ее коммерческой деятельности;

C) от требования законодательства;
D) от сферы деятельности.
ANSWER: D
Для какой из стадий продажи являются стратегическим ресурсом для существования организации, потому особенно важно увеличение объема продаж и формирование регулярных денежных потоков?
A) стадия ухаживания;
B) стадия младенчества;
C) стадия аристократизма.
ANSWER: B
Для какой из стадий продажи характерно отсутствие или нахождение на стадии разработки и формирования организационной культуры, отсутствие служебной иерархии, зачаточное состояние всех организационных процессов?
A) стадия ухаживания;
B) стадия младенчества;
C) стадия аристократизма.
ANSWER: B
На стадии младенчества возникает необходимость обратиться к помощи венчурного капитала. Быстрый приток новых инвестиционных средств, рост стоимости акций и веса деловой репутации за счет наличия крупных инвесторов являются:
A) плюсами венчурного капитала для организации;
B) минусами венчурного капитала для организации;
C) не имеют значения для организации.
ANSWER: A
На стадии младенчества возникает необходимость обратиться к помощи венчурного капитала. Вмешательство инвесторов в дела организации и контроль со стороны, а также необходимость согласования с инвесторами принимаемых управленческих решений являются:
A) плюсами венчурного капитала для организации;
B) минусами венчурного капитала для организации;
C) не имеют значения для организации.
ANSWER: B
Обеспечение высокой эффективности трудовой деятельности персонала организации является основной задачей:
A) методов управления;
B) функции менеджмента;
C) инструментов коммуникаций.
ANSWER: A
К экономическим методам управления относится:
A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;
B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;
C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.
ANSWER: A
К социальным методам управления относится:
A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;
B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;
C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.
ANSWER: C
К организационно-распорядительным методам управления относится:
A) возможность влиять на экономические интересы сотрудников или их отдельных представителей;
B) возможность активации проявления таких мотивов в поведении человека как профессиональная и личная ответственность, чувство долга;
C) использование социального механизма, который действует в коллективе сотрудников организации.
ANSWER: B
Оплата труда и материальное стимулирование труда (дополнительная оплата, премирование и т.д.) относятся:
A) к экономическим методам управления;

B) к социальным методам управления;
C) к организационно-распорядительным методам управления.
ANSWER: A
Обучение на рабочем месте (потребность в профессиональном развитии) или технология командообразования (потребность принадлежности) относятся:
A) к экономическим методам управления;
B) к социальным методам управления;
C) к организационно-распорядительным методам управления.
ANSWER: B
Регламент рабочего дня, должностная инструкция, инструкция техники безопасности на рабочем месте относятся:
A) к экономическим методам управления;
B) к социальным методам управления;
C) к организационно-распорядительным методам управления.
ANSWER: C
На какой стадии развития организации можно сказать, что организация уверенно себя чувствует в своей нише, а основной интерес создателя организации направлен во внешнюю среду?
A) стадия расцвета;
B) стадия быстрого роста;
C) стадия аристократизма.
ANSWER: B
Другими вариантами названия стадии быстрого роста по И. Адизесу могут быть:
A) «Салем-Сити»;
B) «Выхаживание» или «Зарождение»;
C) «дикие годы» или «Давай-давай» (Go-Go).
ANSWER: C
Если организация не находит способности и ресурсов для развития и внедрения административных систем управления, то развивается явление, которое получило название:
A) «ошибка резидента»;
B) «ловушка основателя»;
C) «эффективный менеджмент».
ANSWER: B
Делегирование полномочий - это:
A) разрешение конфликтной ситуации путем взаимных уступок;
B) окончательный разрыв отношений;
C) передача части прав и обязанностей (функций).
ANSWER: C
На какой стадии развития организации начинается процесс сепарации организации от своего создателя, а также изменение в приоритетах целей и задач, которые ставит перед собой организация для дальнейшего развития?
A) стадия расцвета;
B) стадия быстрого роста;
C) стадия юности.
ANSWER: C
Другим вариантом названия стадии юности по И. Адизесу может быть:
A) стадия «взросления»;
B) «дикие годы»;
C) «Салем-Сити».
ANSWER: A
Ситуация на стадии юности, при которой текучка руководящих кадров в организации, заключающаяся в смене одного менеджера другим, получила название:
A) «синдром вращающихся дверей»;
B) «ловушка основателя»;
C) «синдром чайки».
ANSWER: A
Плохая или недостаточно налаженная внутренняя коммуникация, несогласованность многих организационных процессов в организации на стадии юности влияют на:

A) процесс изменения целей организации;
B) процесс сепарации;
C) процесс делегирования.
ANSWER: A
Создание организационной структуры, ориентированной на эффективное выполнение производственных задач, является:
A) основной целью существования организации;
B) основной целью реорганизации организации на этапе юности;
C) основной целью коммерческой деятельности организации.
ANSWER: B
На какой стадии развития организации ее характеристиками являются достижение высшей степени развития и оптимальные условия для достижения баланса между самоконтролем организации и гибкостью организационных процессов?
A) стадия расцвета;
B) стадия юности;
C) стадия аристократизма.
ANSWER: A
Оценка качества выполняемой работы, оценка целесообразности временных затрат на выполнение определенного вида работы, оценка эффективности используемых методов выполнения работы, технических средств и других видов ресурсов являются целью для:
A) самоконтроля в организации;
B) делегирования в организации;
C) развития в организации.
ANSWER: A
Возможностью адаптации организации к воздействию факторов внешней и внутренней среды характеризуется:
A) зрелость организации;
B) гибкость организации;
C) конкурентоспособность организации.
ANSWER: B
Повышение качества и ликвидности выпускаемой продукции (услуги, товары), возможность изменения или дополнения содержания функциональных задач, возможность изменения ценностных ориентиров организации обеспечивает:
A) зрелость;
B) гибкость;
C) конкурентоспособность.
ANSWER: B
Соблазн сохранить все как есть и ничего не менять - это:
A) самая большая проблема любого бизнеса на стадии «расцвета»;
B) самое большое преимущество любого бизнеса на стадии «расцвета»;
C) основная характеристика гибкость организации.
ANSWER: A
Соблазн оставить все как есть и ничего не менять, не рисковать, ведет организацию к:
A) стагнации;
B) деградации;
C) сверхприбылям.
ANSWER: A
Ощущения сплоченности, проявляющееся в поддержании сформировавшихся организационных ценностей, организационной культуре, в определенном видении будущего (стратегии развития) организации; существование креативности, которую организация поддерживает и контролирует, соблюдая баланс своих коммерческих интересов – основные характеристики организации на стадии:
A) раннего расцвета;
B) позднего расцвета;
C) аристократизма.
ANSWER: A
Организация постепенно самого того, пока еще не замечая, начинает терять характеристики стадии «расцвета», потеря креативности и гибкости – основные характеристики организации на стадии:

A) раннего расцвета;
B) позднего расцвета;
C) аристократизма.
ANSWER: B
Культура организации, ее репутация, лояльность персонала и качество продукции на стадии «раннего расцвета»:
A) имеет в целом средние показатели, могло бы быть и лучше;
B) имеет в целом довольно низкие показатели;
C) имеет высокие показатели.
ANSWER: C
На стадии «позднего расцвета» вместе с гибкостью организация теряет такие характеристики, как:
A) инновационность;
B) эффективность;
C) креативность.
ANSWER: C
На какой стадии жизненного цикла организации можно сказать, что в организации все стабильно - и продажи, и доход, и прибыль, все процессы упорядочены, имеют четкое назначение в производственном цикле, определены правила, которым они подчиняются?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии ухаживания;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: C
На какой стадии жизненного цикла характерно движение развития организации вдоль траектории модели жизненного цикла направлено в сторону снижения всех основных показателей жизнеспособности, то есть в сторону старения?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии ухаживания;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: A
На какой стадии жизненного цикла характерно преобладание краткосрочных целей и задач в организации, сокращение инвестиций и внедрения новых технологий, замедление реагирования на изменения рынка, на факторы внешней и внутренней среды?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии ухаживания;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: C
На какой стадии жизненного цикла основным ключевым параметром жизнеспособности организации становятся отношения между сотрудниками организации, которые являются носителями ее организационной культуры и ее основных ценностей?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии ухаживания;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: A
Какая из стадий развития организации относится к процессу старения?
A) стадия аристократизма;
B) стадия ухаживания;
C) стадия стабильности.
ANSWER: A
На какой стадии жизненного цикла для организации характерны сосредоточенность на прошлых достижениях и отсутствие видение своего будущего, стратегия избегания риска, связанного с развитием бизнеса, интерес к спокойным межличностным отношениям?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии ухаживания;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: A
Согласно И. Адизесу стадия «бюрократизации» делится на две части:
A) «ранняя бюрократизация» и «охота на ведьм»;

B) «выхаживание» и «зарождение»;
C) «дикие годы» и стадия быстрого роста.
ANSWER: A
Согласно И. Адизесу стадия «управленческая паранойя» характерна для стадии:
A) «охоты на ведьм»;
B) «ранней бюрократизации»;
C) быстрого роста.
ANSWER: B
На какой стадии жизненного цикла для организации характерны большое количество процедур, правил, протоколов и инструкций, которые уже утратили свою практическую и социальную востребованность; а также состояние паралича, при котором жизнь поддерживается искусственно, с помощью медицинских методов и технологий?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии бюрократизации;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: B
После этапа «бюрократизации» обычно наступает:
A) перерождение организации;
B) банкротство организации;
C) смерть организации.
ANSWER: C
Этап жизни организации на стадии бюрократизма, при котором все ищут виновных в плачевном положении организации, но никто не хочет брать на себя ответственность, и тогда ответственного «назначают», получил название:
A) «охота на ведьм»;
B) «ранняя бюрократизация»;
C) быстрый рост.
ANSWER: A
На какой стадии жизненного цикла для организации характерны негативные процессы «брожения» и «разложения»?
A) на стадии аристократизма;
B) на стадии бюрократизации;
C) на стадии стабильности.
ANSWER: B
Влияние основателя на этапе «бюрократизации» на все этапы жизни организации в сравнении с предыдущими этапами:
A) минимальное;
B) максимальное;
C) существенно не меняется.
ANSWER: A
Уход из коллектива самых неравнодушных и креативных сотрудников на этапе «бюрократизации» влияет на квалификацию руководящего состава:
A) отрицательно, она падает;
B) положительно, она растет из-за притока новой крови;
C) существенно не меняется.
ANSWER: A
Какие мероприятия можно предпринять руководящему менеджменту для реанимации организации на стадии «бюрократизации»?
A) разработать более строгие правила и нормы для контроля ситуации;
B) ужесточить нормы контроля для принятия решений и мониторинга развития ситуации;
C) подключить господдержку.
ANSWER: B
Согласна И. Адизесу смерть любой организации неизбежна в конце концов - почему?
A) из-за особенностей законодательства в области предпринимательства;
B) из-за глупости руководства и эффективных менеджеров;
C) потому что у всех «организмов» есть свой ресурс, который в конечном счете исчерпывается.
ANSWER: C

Совместно–взаимодействующий тип совместной деятельности характеризуется:
A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;
B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;
C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.
ANSWER: A
Совместно–последовательный тип совместной деятельности характеризуется:
A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;
B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;
C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.
ANSWER: B
Совместно–индивидуальный тип совместной деятельности характеризуется:
A) обязательным участием каждого члена в разработке и принятии решения, касающегося решения общей проблемы или задачи;
B) временным распределением трудовых функций и обязанностей и последовательности (порядок) участия каждого члена трудового процесса в работе;
C) тем, что взаимодействия между участниками трудового процесса минимизируются.
ANSWER: C
Учение о методах, принципах, стратегиях исследования предмета изучения, а также формы и методы управленческой деятельности в организации, это:
A) методология;
B) управление;
C) делегирование.
ANSWER: A
Целенаправленное изменение протекания социально-экономических процессов с целью получения желаемых результатов или избегания не желаемых, это:
A) методология;
B) управление;
C) делегирование.
ANSWER: B
Методы в управлении являются:
A) самоцелью существования организации;
B) стратегическим инструментом управления как процесса;
C) способом существования организации.
ANSWER: B
Выберите варианты ответов, которые относятся к основным характеристикам социально-психологических методов управления:
A) помогают создавать и управлять (мотивировать) трудовую и профессиональную активность сотрудников в целом и отдельных работников;
B) являются обязательными к исполнению для подчиненных (указы, распоряжения, постановления и т.д.);
C) влияют на гармонизацию межличностного взаимодействия сотрудников организации в ходе реализации трудового процесса.
ANSWER: C
Выберите варианты ответов, которые относятся к основным характеристикам организационно-распорядительных методов управления:
A) оказывают прямое воздействие на объект управления;
B) являются обязательными к исполнению для подчиненных (указы, распоряжения, постановления и т.д.);
C) гармонизация межличностного взаимодействия сотрудников организации в ходе реализации трудового процесса.
ANSWER: B
Выберите варианты ответов, которые относится к основным характеристикам экономических методов управления:
A) побуждают работников к определенному типу поведения на рабочем месте и росту показателей производительности труда;

B) затрагивают непосредственные интересы объекта управления, создавая механизм, который работает без повседневного вмешательства руководства;
C) влияют на гармонизацию межличностного взаимодействия сотрудников организации в ходе реализации трудового процесса.
ANSWER: B
Методы социального прогнозирования, нормирования, регулирования, планирования относятся:
A) социально-психологическим методам управления;
B) экономическим методам управления;
C) организационно-распорядительным методам.
ANSWER: A
Возрастные и гендерные показатели, образование (общеобразовательный уровень, квалификационный уровень), изменение соотношения физического и умственного труда относятся к:
A) основным параметрам, на основании которых осуществляется социальное регулирование;
B) основным параметрам, на основании которых осуществляется социальное прогнозирование;
C) основным параметрам, на основании которых осуществляется социальное нормирование.
ANSWER: B
Нормы морали это:
A) нормы, сформированные в сознании и структуре личности, они определяются воспитание, менталитетом, национальной культурой и т.д.;
B) то же самое, что и общественные нормы;
C) искусственно созданные социумом нормы поведения.
ANSWER: A
Современный менеджмент использует этот принцип как определяющее начало совместной деятельности в любой социально-экономической системе:
A) принцип коллегиальности;
B) принцип единоначалия;
C) принцип преимущественного развития.
ANSWER: A
Принцип коллегиальности заключается в:
A) управлении, при котором принятие решения по выполнению поставленных задач, устранению какой-либо проблемы, по организации работы и другим вопросам осуществляется на совещании группой должностных или уполномоченных лиц;
B) предоставлении руководителям различных звеньев такой полноты прав в принятии решений, которая необходима для выполнения возложенных на них обязанностей, и в установлении персональной ответственности работников за порученное им дело;
C) стремлении организационных систем обеспечить оптимальное развитие посредством переключения материальных ресурсов с менее важных на более важные и перспективные направления.
ANSWER: A
Принцип единоначалия заключается в:
A) управлении, при котором принятие решения по выполнению поставленных задач, устранению какой-либо проблемы, по организации работы и другим вопросам осуществляется на совещании группой должностных или уполномоченных лиц;
B) предоставлении руководителям различных звеньев такой полноты прав в принятии решений, которая необходима для выполнения возложенных на них обязанностей, и в установлении персональной ответственности работников за порученное им дело;
C) стремлении организационных систем обеспечить оптимальное развитие посредством переключения материальных ресурсов с менее важных на более важные и перспективные направления.
ANSWER: B
Управление персоналам и корпоративный стиль организации, культуру (нормы, модели и т.д.) поведения и межличностные взаимодействия относят к:
A) внешним атрибутам организации;
B) внутренним атрибутам организации;
C) как внешним, так и к внутренним.
ANSWER: B
Имидж и репутацию организации, а также канцелярские товары с брендом организации относят к:
A) внешним атрибутам организации;
B) внутренним атрибутам организации;

C) как внешним, так и к внутренним.
ANSWER: A
Для успешного развития любой коммерческой организации такие ценности, как клиенты и сотрудники, должны быть:
A) на первом месте;
B) не последнем месте;
C) не имеет значения.
ANSWER: A
Осознанным способом формирования организационной культуры называется способ, при котором:
A) элементы организационной культуры устанавливаются в процессе межличностного взаимодействия, но не декларируются как правила поведения в организации;
B) элементы организационной культуры анализируются и сознательно поддерживаются всеми членами организации, декларируются как правила поведения в организации;
C) любой способ формирования организационной культуры является осознанным.
ANSWER: B
Неосознанным способом формирования организационной культуры называется способ, при котором:
A) элементы организационной культуры устанавливаются в процессе межличностного взаимодействия, но не декларируются как правила поведения в организации;
B) элементы организационной культуры анализируются и сознательно поддерживаются всеми членами организации, декларируются как правила поведения в организации;
C) любой способ формирования организационной культуры является неосознанным.
ANSWER: A
Основой для создания организационной структуры организации, философией организацией, ее представлением об идеале, основной развития стратегии организации является:
A) цели и идеалы организации;
B) миссия организации;
C) корпоративный стиль организации.
ANSWER: B
Делегировать можно:
A) только задачи;
B) только ответственность;
C) и задачи, и ответственность.
ANSWER: A
При делегировании мотивация сотрудников к профессиональному росту, осознание профессиональных возможностей роста своих сотрудников на рабочем месте, эффективность тайм-менеджмента руководителя для решения стратегических задач:
A) понижаются;
B) повышаются;
C) не изменяются.
ANSWER: B
Повседневную (рутинную) работу; деятельность, которая является профильной для данного работника согласно должностной инструкции, подготовительные работы по сбору необходимых материалов, данных делегировать:
A) можно и нужно;
B) не рекомендуется.
ANSWER: A
Задачи, содержащие высокую степень риска или представляющие особую важность для организации и ее развития; утверждение окончательно принятого решения по стратегии развития и контролю результатов его исполнения; задачи, которые носят конфиденциальный характер, делегировать:
A) можно и нужно;
B) не рекомендуется.
ANSWER: B
На этапе смены руководителя организационная культура:
A) имеет тенденции к упадку;
B) имеет тенденции к расцвету;
C) претерпевает закономерные изменения.
ANSWER: C

Конфликт между «старожилами» и новыми сотрудниками на стадии юности заключается в:
A) необходимости передачи власти для эффективного развития организации;
B) необходимости изменения организационной структуры организации;
C) необходимости расширения штата профессионалов и найме новых специалистов.
ANSWER: C
Конфликт между основателем и новым руководящим менеджером на стадии юности заключается в:
A) необходимости передачи власти для эффективного развития организации;
B) необходимости изменения организационной структуры организации;
C) необходимости расширения штата профессионалов и найме новых специалистов.
ANSWER: A
Конфликт изменения организационных приоритетов на стадии юности заключается в:
A) необходимости передачи власти для эффективного развития организации;
B) необходимости изменения организационной структуры организации;
C) необходимости расширения штата профессионалов и найме новых специалистов.
ANSWER: B
Как смена лидера и изменение организационной политики влияет на организацию на стадии юности?
A) положительно;
B) отрицательно;
C) никак не влияет.
ANSWER: A
Падение стоимости акций, снижение объема продаж, отсутствие новых продуктов на стадии расцвета является характеристиками:
A) начинающегося подъема;
B) начинающегося застоя;
C) близкой смерти организации.
ANSWER: B
Состояние организаций, впавших в депрессию на стадии расцвета, характеризуется:
A) изменением социально–психологического климата в сторону апатии и депрессии вследствие отсутствия изменений;
B) развитием бурной деятельности, приводящей к затратам и поглощению массы энергии с минимумом полезного результата;
C) отсутствием каких-либо ярковыраженных признаков.
ANSWER: A
Состояние организаций, демонстрирующим сверхактивность на стадии расцвета, характеризуется:
A) изменением социально–психологического климата в сторону апатии и депрессии вследствие отсутствия изменений;
B) развитием бурной деятельности, приводящей к затратам и поглощению массы энергии с минимумом полезного результата;
C) отсутствием каких-либо ярковыраженных признаков.
ANSWER: B
Персонал каких организаций чувствует стресс на рабочем месте из-за пустых бесконечных хлопот и дел, лишенных производственной необходимости, опустошенность и вымотанность?
A) организаций, впавших в депрессию;
B) организаций, переживающих ярко выраженный упадок;
C) организаций, демонстрирующих сверхактивность.
ANSWER: C
Персонал каких организаций чувствует неуверенность в завтрашнем дне, опустошенность и покинутость?
A) организаций, впавших в депрессию;
B) организаций, переживающих ярко выраженный упадок;
C) организаций, демонстрирующих сверхактивность.
ANSWER: A
Предпринимательская активность является:
A) инструментом адаптации к воздействию факторов внешней и внутренней среды;
B) одним из основных ресурсов организации;
C) одним из второстепенных ресурсов организации.
ANSWER: B

Сегментирование по поведению, как правило, происходит по двум основным направлениям. В основе сегментирования по интенсивности использования товара лежит:
A) такая характеристика покупательского поведения как частота использования товара;
B) покупательская приверженность (лояльность) к тому или иному бренду;
C) изменение ценовой политики организации.
ANSWER: A
Сегментирование по поведению, как правило, происходит по двум основным направлениям. В основе сегментирования, основанного на отношении к бренду, лежит:
A) такая характеристика покупательского поведения как частота использования товара;
B) покупательская приверженность (лояльность) к тому или иному бренду;
C) изменение ценовой политики организации.
ANSWER: B
Персонализация это процесс, который заключается:
A) в формировании релевантного предложения для каждой группы потребителей (покупателей);
B) в необходимости использования имеющейся информации о периодичности покупок клиентов для прогнозирования частоты покупок и влияния на их покупательское поведение в будущем;
C) в принятии обоснованных решениях, которые направлены на эффективное распределение ресурсов организации на данном сегменте рынка или переключение внимания на наиболее привлекательные с точки зрения прибыли новые сегменты;
D) в наблюдении за изменениями в ключевых потребительских группах за определенный промежуток времени для адекватной оценки состояния бизнеса, а так же оценки соответствия потребительских групп целям, стоящим перед организацией.
ANSWER: A
Расстановка приоритетов это процесс, который заключается:
A) в формировании релевантного предложения для каждой группы потребителей (покупателей);
B) в необходимости использования имеющейся информации о периодичности покупок клиентов для прогнозирования частоты покупок и влияния на их покупательское поведение в будущем;
C) в принятии обоснованных решениях, которые направлены на эффективное распределение ресурсов организации на данном сегменте рынка или переключение внимания на наиболее привлекательные с точки зрения прибыли новые сегменты;
D) в наблюдении за изменениями в ключевых потребительских группах за определенный промежуток времени для адекватной оценки состояния бизнеса, а так же оценки соответствия потребительских групп целям, стоящим перед организацией.
ANSWER: C
Производительность это процесс, который заключается:
A) в формировании релевантного предложения для каждой группы потребителей (покупателей);
B) в необходимости использования имеющейся информации о периодичности покупок клиентов для прогнозирования частоты покупок и влияния на их покупательское поведение в будущем;
C) в принятии обоснованных решениях, которые направлены на эффективное распределение ресурсов организации на данном сегменте рынка или переключение внимания на наиболее привлекательные с точки зрения прибыли новые сегменты;
D) в наблюдении за изменениями в ключевых потребительских группах за определенный промежуток времени для адекватной оценки состояния бизнеса, а так же оценки соответствия потребительских групп целям, стоящим перед организацией.
ANSWER: D
Прогнозирование это процесс, который заключается:
A) в формировании релевантного предложения для каждой группы потребителей (покупателей);
B) в необходимости использования имеющейся информации о периодичности покупок клиентов для прогнозирования частоты покупок и влияния на их покупательское поведение в будущем;
C) в принятии обоснованных решениях, которые направлены на эффективное распределение ресурсов организации на данном сегменте рынка или переключение внимания на наиболее привлекательные с точки зрения прибыли новые сегменты;
D) в наблюдении за изменениями в ключевых потребительских группах за определенный промежуток времени для адекватной оценки состояния бизнеса, а так же оценки соответствия потребительских групп целям, стоящим перед организацией.
ANSWER: B

Создание схемы, направленной на достижение ключевых целей бизнеса, а также плана практической реализации мероприятий в области маркетинговой политики, это:
A) маркетинговая стратегия;
B) финансовая стратегия;
C) управленческая стратегия.
ANSWER: A
К социально-культурным компонентам внешней среды относятся:
A) демографические изменения структуры населения;
B) процессы глобализации рынка;
C) внедрение инновационных технологий.
ANSWER: A
К экономическим компонентам внешней среды относятся:
A) демографические изменения структуры населения;
B) процессы глобализации рынка;
C) внедрение инновационных технологий.
ANSWER: B
К технологическим компонентам внешней среды относятся:
A) демографические изменения структуры населения;
B) процессы глобализации рынка;
C) внедрение инновационных технологий.
ANSWER: C
К кадровым параметрам внутренней среды организации относятся:
A) организационная культура, регламент трудового процесса, форма собственности, основные фонды и производственная оснащенность;
B) психологические особенности восприятия изменений сотрудниками организации, личные амбиции сотрудников и руководства организации, возможности профессионального и карьерного роста, а так же готовность коллектива к кооперации;
C) внедрение инновационных технологий.
ANSWER: A
К производственным параметрам внутренней среды организации относятся:
A) организационная культура, регламент трудового процесса, форма собственности, основные фонды и производственная оснащенность;
B) психологические особенности восприятия изменений сотрудниками организации, личные амбиции сотрудников и руководства организации, возможности профессионального и карьерного роста, а так же готовность коллектива к кооперации;
C) внедрение инновационных технологий.
ANSWER: A
Кризис ликвидности означает для организации:
A) реальный риск потери платежеспособности;
B) значительное отклонение фактического положения организации от запланированного положения;
C) изменение прежних ориентиров.
ANSWER: A
Кризис успеха означает для организации:
A) реальный риск потери платежеспособности;
B) значительное отклонение фактического положения организации от запланированного положения;
C) изменение прежних ориентиров.
ANSWER: B
Расширение концепции организационного развития включает в себя два основных подхода: структурный и кадровый. Структурный подход направлен на:
A) глобальные организационные изменения в организации;
B) изменения в организационном регулировании и повышения эффективности организационных коммуникаций, которые способствуют достижению целей организационного развития;
C) изменения в обеспечении организации сотрудниками необходимой профессиональной подготовки и квалификации.
ANSWER: B
Расширение концепции организационного развития включает в себя два основных подхода: структурный и кадровый. Кадровый подход направлен на:

A) глобальные организационные изменения в организации;
B) изменения в организационном регулировании и повышения эффективности организационных коммуникаций, которые способствуют достижению целей организационного развития;
C) изменения в обеспечении организации сотрудниками необходимой профессиональной подготовки и квалификации.
ANSWER: C
Для проведения эффективной реорганизации нужно:
A) подготовиться и проверить ресурсы;
B) составить план мероприятий;
C) ничего не предпринимать, все решится само собой.
ANSWER: B
Для проведения реорганизации предпочтительны:
A) более сжатые по времени сроки;
B) более растянутые во времени сроки;
C) обе ситуации равнозначны.
ANSWER: A
Бывает ли полезно для организации дождаться кризиса, а потом проводить реорганизацию? Или полезнее будет начать реорганизацию, не дожидаясь кризиса?
A) да, бывает;
B) нет, не бывает;
C) все зависит от компании и ситуации.
ANSWER: C