

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Магомед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2026 10:31:26

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119dbaffdc22836b21db52dbcc07971a866b3a5823f91a4304cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

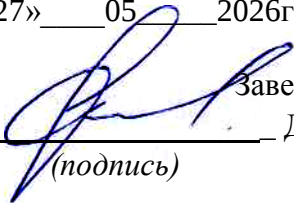
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»**

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры
«27» 05 2026г., протокол № 9


Заведующий кафедрой
_____ Д.Ш. Алихаджиева
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Эффективный менеджмент

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

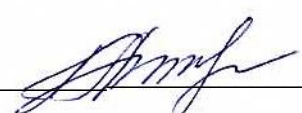
Направленность (профиль)

«Менеджмент организации»

Квалификация

Бакалавр

Составитель

 Б.Л.Исакова

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
Эффективный менеджмент**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Эффективность менеджмента организации	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
2.	Управление персоналом в системе эффективного менеджмента	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
3.	Тайм-менеджмент — процесс управления собственной эффективностью	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
4	Эффективные техники принятия управленческих решений	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
5	Эффективное управление корпоративными конфликтами	ПК-5.1 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
6	Стресс-менеджмент	ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
7	Показатели и комплектные методики оценки эффективности менеджмента	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет
8	Трансформация менеджмента: поиски повышения эффективности	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.4	Собеседование, выполнение заданий, тестов, реферат, зачет

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	<i>Собеседование</i>	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2.	<i>Выполнение заданий, тестов</i>	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу учебной дисциплины	Комплекты заданий, тесты
3	<i>Реферат</i>	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы	Темы рефератов
4.	<i>Контрольная работа к первой рубежной аттестации</i>	Средство контроля усвоения учебного материала разделов дисциплины	Вопросы к первой рубежной аттестации.
5.	<i>Контрольная работа ко второй рубежной аттестации</i>	Средство контроля усвоения учебного материала разделов дисциплины	Вопросы ко второй рубежной аттестации.
6	<i>Зачет</i>	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к зачету. Комплект билетов к зачету.

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Вопросы для собеседования со студентами по теории эффективному менеджменту.

Тема 1. Эффективность менеджмента организации.

1. Понятие эффективности менеджмента организации.
2. Факторы, принципы и критерии формирования эффективности.
3. Концепции эффективного менеджмента.
4. Пути повышения эффективности менеджмента в организации.

Тема 2. Управление персоналом в системе эффективного менеджмента.

1. Эффективная система управления персоналом
2. Классификация управленческих работников
3. Квалификационная модель менеджера
4. Эффективные стили управления

Тема 3. Тайм-менеджмент — процесс управления собственной эффективностью.

1. Система управления временем.
2. Принципы тайм-менеджмента.
3. Заповеди тайм-менеджмента.
4. Направления повышения личной эффективности.

Тема 4. Эффективные техники принятия управленческих решений.

1. Сущность и виды управленческих решений
2. Основные этапы разработки и методы анализа управленческих решений
3. Методы оценки эффективности управленческих решений.

Тема 5. Эффективное управление корпоративными конфликтами.

1. Сущность и виды корпоративных конфликтов.
2. Этапы конфликта.
3. Методы управления конфликтом.

Тема 6. Стресс-менеджмент.

1. Сущность управления стрессом.
2. Эффективные методы стрессоустойчивости.

Тема 7. Показатели и комплектарные методики оценки эффективности менеджмента.

1. Сбалансированная система показателей (BSC).
2. KPI-подход.
3. OKR-подход.

Тема 8. Трансформация менеджмента: поиски повышения эффективности.

1. Трансформация менеджмента: переход к «мягкому управлению» и плоским организационным структурам.
2. Подходы к повышению эффективности менеджмента.
3. Трансформация организационных структур: «организации будущего».

Выполнение заданий (комплект заданий)

Практическое задание 1.

Тема 1. Эффективность менеджмента организации.

Цель: понять и применить на практике понятие эффективности менеджмента организации, выявить ключевые факторы и критерии её формирования.

Задание:

1. Выберите любую известную вам организацию (например, вашу альма-матер, компанию, где работают ваши родственники, или известную корпорацию).
2. Используя информацию из открытых источников (сайт компании, новостные статьи, отзывы сотрудников), опишите, как, по вашему мнению, проявляется эффективность менеджмента в данной организации.

3. Выделите 2-3 ключевых фактора, которые, на ваш взгляд, способствуют или препятствуют эффективности менеджмента в этой организации.
4. Предложите 1-2 критерия, по которым можно было бы объективно оценить эффективность менеджмента в этой компании.

Цель: изучить различные концепции эффективного менеджмента и применить их для разработки собственной.

Задание:

1. Ознакомьтесь с несколькими известными концепциями эффективного менеджмента (например, концепция Total Quality Management, Lean Management, Agile, Theory of Constraints) из учебных материалов или научных статей.
2. Выберите 2-3 элемента из разных концепций, которые, по вашему мнению, наиболее актуальны для современной организации.
3. Сформулируйте свою мини-концепцию эффективного менеджмента, объединив выбранные элементы. Объясните, почему именно эти элементы важны и как они должны взаимодействовать.

Цель: научиться выявлять причины неэффективности менеджмента в организации.

Задание:

1. Представьте, что вы консультант, приглашенный в среднюю по размеру производственную компанию, которая испытывает трудности с выполнением планов продаж и ростом прибыли.
2. Опишите 5-7 вопросов, которые вы бы задали сотрудникам разных уровней (от рядовых исполнителей до руководителей отделов), чтобы диагностировать проблемы в менеджменте.
3. Проанализируйте возможные ответы на ваши вопросы и предположите 2-3 основные причины неэффективности менеджмента в этой гипотетической компании.

Цель: разработать конкретные пути повышения эффективности менеджмента.

Задание:

1. Продолжая предыдущее задание (или выбрав новую организацию), определите 2-3 конкретные проблемы в менеджменте.
2. Для каждой выявленной проблемы предложите 1-2 практических пути её решения, направленных на повышение эффективности.
3. Кратко обоснуйте, как каждое предложенное вами решение повлияет на улучшение показателей деятельности организации.

Цель: анализировать примеры успешного менеджмента и выявлять его составляющие.

Задание:

1. Найдите в открытых источниках пример (краткую биографию, статью, интервью) руководителя, который считается высокоэффективным.
2. Опишите, какие принципы, методы или качества этого руководителя, на ваш взгляд, способствовали успеху организации под его управлением.
3. Сравните его подход с одной из концепций эффективного менеджмента, изученной ранее.

Цель: научиться определять и систематизировать критерии оценки эффективности менеджмента.

Задание:

1. Выберите один из аспектов менеджмента (например, управление персоналом, стратегическое планирование, операционная деятельность).
2. Разработайте матрицу, включающую 3-4 критерия для оценки эффективности выбранного аспекта.
3. Для каждого критерия предложите 1-2 показателя (KPI), по которым можно измерить его достижение. Обоснуйте выбор показателей.

Практическое задание 2.

Тема 2. Управление персоналом в системе эффективного менеджмента.

Разработка моделей эффективной системы управления персоналом

Цель: понять ключевые элементы и принципы построения эффективной системы управления персоналом (СУП).

Задание:

1. Выберите тип организации (например, IT-стартап, крупный производственный холдинг, розничная сеть).
2. Проанализируйте, какие основные компоненты должна включать СУП для достижения максимальной эффективности в выбранном типе организации.
3. Предложите 2-3 специфических инструмента или метода, которые были бы наиболее актуальны для данной организации (например, система грейдов, KPI, программа адаптации).

Анализ квалификационной модели менеджера

Цель: изучить структуру квалификационной модели менеджера и ее роль в развитии персонала.

Задание:

1. Опишите, какие ключевые компетенции (например, стратегическое мышление, лидерство, коммуникативные навыки) должны быть включены в квалификационную модель менеджера среднего звена.
2. Предложите, как можно оценить наличие и уровень развития каждой компетенции у кандидата или действующего сотрудника.
3. Сформулируйте, как данная модель может быть использована для планирования карьеры и обучения менеджеров.

Классификация управленческих работников на примере

Цель: научиться применять классификации управленческих работников в реальных условиях.

Задание:

1. Выберите известную компанию и попытайтесь определить, к каким категориям управленческих работников (по признаку уровня ответственности, сферы деятельности, типа полномочий) можно отнести ее руководителей.
2. Обоснуйте ваш выбор, опираясь на общие представления о структуре управления организациями.
3. Выделите 1-2 управленца, чья роль, на ваш взгляд, является ключевой для общей эффективности компании, и объясните почему.

Изучение и сравнение стилей управления

Цель: понять природу различных стилей управления и их влияние на коллектив.

Задание:

1. Опишите 2-3 основных стиля управления (например, авторитарный, демократический, либеральный), перечислив их характерные черты, плюсы и минусы.
2. Приведите примеры ситуаций, когда каждый из этих стилей может быть наиболее эффективен.
3. Предложите, как руководитель может адаптировать свой стиль управления в зависимости от ситуации и сотрудников.

Разработка программы развития управленческих компетенций

Цель: применить знания о квалификационных моделях и стилях управления для создания программы развития.

Задание:

1. Выберите одну из ключевых компетенций менеджера (например, управление командой).
2. Разработайте мини-программу, включающую 2-3 мероприятия (тренинг, коучинг, наставничество) для развития данной компетенции у начинающих менеджеров.
3. Определите, как можно будет оценить эффективность проведенной программы.

Эффективный менеджер в кризисной ситуации

Цель: анализировать реальные или гипотетические сценарии и оценивать эффективность управленческих решений.

Задание:

1. Представьте, что вы руководитель отдела, оказавшегося в сложной экономической ситуации (например, резкое падение спроса).
2. Опишите, какой стиль управления вы бы применили в этой ситуации и почему.
3. Предложите 2-3 конкретных управленческих решения, направленных на минимизацию потерь и поддержание работоспособности команды.

Практическое задание 3.

Тема 3. Тайм-менеджмент — процесс управления собственной эффективностью.

1. **Самоанализ текущей организации времени:** Выделите 30 минут и письменно ответьте на следующие вопросы: Как вы обычно распределяете свое время в течение дня/недели? Какие задачи занимают больше всего времени? Чувствуете ли вы, что используете свое время эффективно? Какие основные препятствия мешают вам достигать целей?
2. **Формулирование оперативных целей:** Возьмите одну из ваших тактических целей (например, "заниматься спортом 3 раза в неделю"). Сформулируйте 2-3 конкретные оперативные цели, предшествующие ее достижению (например, "найти подходящий тренажерный зал", "составить расписание тренировок на следующую неделю", "приготовить спортивную форму вечером накануне тренировки").
3. **Декомпозиция тактической цели:** Выберите одну тактическую цель, которую вы хотите достичь в ближайший месяц (например, "научиться основам нового программного обеспечения"). Разбейте ее на 3-5 более мелких, управляемых шагов. Определите, какие ресурсы (время, информация, инструменты) вам понадобятся для каждого шага.
4. **Применение SMART-критериев:** Возьмите одну из ваших сформулированных ранее целей (оперативную, тактическую или даже стратегическую) и проанализируйте ее по критериям SMART:
 - **Specific (Конкретная):** Насколько четко определена цель?
 - **Measurable (Измеримая):** Как вы будете отслеживать прогресс и факт достижения?
 - **Achievable (Достижимая):** Реалистична ли цель с учетом ваших ресурсов?
 - **Relevant (Актуальная/Значимая):** Действительно ли эта цель важна для вас?
 - **Time-bound (Ограниченная по времени):** К какому сроку цель должна быть достигнута? Переформулируйте цель, чтобы она соответствовала всем критериям.
5. **Ранжирование целей по уровням:** Составьте список из 5-7 ваших текущих или желаемых целей. Определите, какие из них относятся к оперативному, тактическому и стратегическому уровням. Нарисуйте схему, показывающую взаимосвязь между вашими целями (как оперативные поддерживают тактические, а тактические – стратегические).
6. **Выявление зон ответственности и приоритетов:** Представьте, что вы управляете небольшим проектом. Определите 3-4 ключевые зоны ответственности (например, "разработка", "маркетинг", "финансы"). Для каждой зоны определите 1-2 главные задачи, которые необходимо выполнить в течение следующей недели. Используя метод расстановки приоритетов (например, матрицу Эйзенхауэра, не смотря на урок, но основываясь на понимании "важности"), определите, какими задачами вы займетесь в первую очередь.

Практическое задание 4.

Тема 4: Эффективные техники принятия управленческих решений

В современном мире эффективность управленческих решений является краеугольным камнем успешного функционирования любой организации. Способность менеджера своевременно и аргументированно выбрать оптимальный путь в условиях неопределенности и ограниченности ресурсов определяет его профессионализм и стратегическое видение. Данный курс посвящен глубокому изучению сущности, видов, этапов разработки, методов анализа и оценки эффективности управленческих решений.

Сущность и виды управленческих решений

Описание: рассмотрите представленный кейс (прилагается отдельно) с описанием сложной управленческой ситуации в компании. Определите, какое(ие) управленческое(ие) решение(я) уже были приняты, и какие предстоит принять. Классифицируйте эти решения по признакам: степень сложности, уровень управления, характер (стратегические, тактические, оперативные), степень риска. Обоснуйте свой выбор.

Основные этапы разработки управленческих решений

Описание: Проанализируйте один из этапов разработки управленческих решений (например, диагностика проблемы, генерация альтернатив, выбор лучшей альтернативы). Представьте, что вы менеджер, столкнувшийся с необходимостью принятия решения по запуску нового продукта. Опишите, как бы вы прошли выбранный этап, используя теоретические знания, и какие конкретные действия предприняли бы.

Методы анализа управленческих решений (качественные).

Описание: Выберите метод качественного анализа (например, метод экспертных оценок, мозговой штурм, метод Дельфи) и опишите его применение для поиска решения следующей проблемы: "Снижение лояльности клиентов компании X". Представьте, как бы вы организовали процесс применения выбранного метода, какие вопросы задали бы участникам.

Методы анализа управленческих решений (количественные).

Описание: получите набор исходных данных (например, объем продаж, затраты на единицу продукции, спрос) для производства двух видов продукции. Используя методы линейного программирования или анализ чувствительности, определите оптимальное соотношение объемов производства для максимизации прибыли. Представьте результаты в виде таблицы или графика.

Методы оценки эффективности управленческих решений.

Описание: Вам предстоит оценить эффективность двух предложенных решений для проблемы "Недостаточная мотивация персонала". Используйте критерии оценки (например, экономические, социальные, временные) и количественные показатели. Сделайте вывод, какое решение является более эффективным, и почему.

Комплексная задача.

Описание: Представьте, что вы руководитель отдела маркетинга. Компании необходимо принять решение о стратегии выхода на новый зарубежный рынок. Проведите полный цикл разработки и анализа управленческого решения: диагностика внешней среды, определение целей, генерация альтернативных стратегий, выбор наиболее перспективной стратегии с использованием комбинации качественных и количественных методов, а также предложите методы оценки ее будущей эффективности.

Практическое задание 5.

Тема: Эффективное управление корпоративными конфликтами.

Исследование видов корпоративных конфликтов.

Цель: понять различные виды корпоративных конфликтов.

Задание:

1. Проведите исследование и определите не менее трех основных видов корпоративных конфликтов (например, конфликты по интересам, по ценностям, ролевые конфликты и т.д.).
2. Для каждого вида конфликта приведите примеры из реальной практики (это могут быть случаи из вашей компании или известные примеры).
3. Напишите небольшой отчет (1-2 страницы) о том, как каждый из этих конфликтов может повлиять на работу команды и общую атмосферу в компании.

Анализ этапов конфликта.

Цель: узнать об этапах развития конфликта.

Задание:

1. Описание этапов конфликта в формате схемы или таблицы.
2. Выберите конкретный кейс из вашей работы или вымышленный сценарий, который иллюстрирует каждый этап конфликта: возникновение, эскалация, кульминация, разрешение и завершение.
3. Напишите краткий анализ (1-2 страницы) о том, на каком этапе возникает больше всего проблем и как их можно избежать.

Задание 3: Ролевые игры

Цель: Развить навыки управления корпоративными конфликтами в практике.

Задание:

1. Сформируйте группу (3-5 человек) и распределите роли (например, стороны конфликта, посредник, наблюдатель).
2. Придумайте сценарий конфликта на основе реальной рабочей ситуации и проведите ролевую игру.
3. После игры обсудите, как каждая сторона чувствовала себя, какие методы использовались для разрешения конфликта и что было самым сложным.

Методология разрешения конфликта.

Цель: изучить методы управления конфликтами.

Задание:

1. Определите и опишите не менее шести методов управления конфликтами (например, компромисс, сотрудничество, избегание, конкуренция и т.д.).
2. На основе опыта своей работы или реальных примеров, укажите, в каких ситуациях каждый из методов наиболее эффективен.

3. Напишите аналитическую записку (1-2 страницы) с рекомендациями по использованию различных методов в корпоративной среде.

Разработка стратегии управления конфликтами.

Цель: создать план по управлению конфликтами в команде.

Задание:

1. Разработайте стратегию управления конфликтами для вашей команды или отдела, учитывая уже изученные виды конфликтов, этапы и методы их разрешения.

2. Включите в стратегию конкретные шаги, которые будут предприняты в случае возникновения конфликта, а также механизмы для предотвращения их возникновения.

3. Подготовьте презентацию (10-15 слайдов) для представления вашей стратегии коллегам.

Оценка управления конфликтами.

Цель: оценить эффективность существующих методов управления конфликтами в компании.

Задание:

1. Проведите интервью или опрос среди коллег о том, как они воспринимают существующие методы разрешения конфликтов в вашей компании.

2. Соберите и проанализируйте полученные данные, выявите основные недостатки и сильные стороны текущих подходов.

3. Подготовьте отчет (1-3 страницы), который будет включать рекомендации по улучшению управления конфликтами в компании.

Практическое задание 6.

Тема: Стресс-менеджмент.

Дневник стрессовых ситуаций.

Цель: Осознание личных стрессоров и реакций на них.

Инструкция: в течение недели ведите дневник, куда записывайте все ситуации, которые вызывают у вас стресс. Для каждой записи укажите:

Дата и время.

Описание ситуации.

Ваши физические и эмоциональные ощущения (например, учащенное сердцебиение, напряжение в мышцах, раздражительность, тревога).

Ваши мысли и убеждения в тот момент.

Ваши действия в ответ на стресс (например, крик, уход, избегание, попытка решить проблему).

Анализ: По окончании недели проанализируйте записи. Определите ваши наиболее частые стрессоры, типичные физические и эмоциональные реакции, а также привычные способы реагирования.

Оценка вашего уровня стрессоустойчивости.

Цель: Самооценка текущего уровня стрессоустойчивости.

Инструкция: Ответьте на следующие вопросы, оценивая себя по шкале от 1 (совсем не согласен/совсем не характерно) до 5 (полностью согласен/полностью характерно):

Я спокойно реагирую на неожиданные проблемы.

Я могу сохранять спокойствие в конфликтных ситуациях.

Я быстро восстанавливаюсь после трудных событий.

Я эффективно распределяю свое время и задачи.

Мне удастся находить положительные стороны даже в сложных ситуациях.

Я умею говорить "нет", когда чувствую перегрузку.

Я регулярно занимаюсь физической активностью.

Я уделяю достаточно времени отдыху и восстановлению.

Я имею хорошую систему поддержки (друзья, семья).

Я умею управлять своими мыслями и не застреваю на негативе.

Анализ: Суммируйте баллы. Чем выше сумма, тем выше ваш уровень стрессоустойчивости. Определите, по каким пунктам вы получили самые низкие оценки – это области для возможного развития.

Техника "Дыхание за 4-7-8".

Цель: Освоение простого, но эффективного метода быстрого расслабления.

Инструкция: Найдите тихое место, где вас никто не потревожит. Сядьте удобно, закройте глаза.

Медленно выдохните весь воздух из легких.

Сделайте тихий вдох через нос, считая до 4.

Задержите дыхание, считая до 7.

Сделайте полный, бесшумный выдох через рот, считая до 8.

Повторите цикл 3-4 раза.

Применение: Практикуйте эту технику несколько раз в день, особенно в моменты, когда чувствуете нарастание стресса или тревоги. Попробуйте использовать ее перед важными событиями или после них.

Упражнение "Переосмысление негативных мыслей".

Цель: Развитие когнитивной гибкости и снижение влияния негативных мыслей.

Инструкция: Выберите одну негативную мысль, которая часто вызывает у вас стресс (например, "Я никогда не справлюсь с этой задачей", "Все идет не так"). Запишите эту мысль. Затем попробуйте переформулировать ее, используя следующие подходы:

Позитивное переформулирование: Вместо "Я никогда не справлюсь" попробуйте "Я сделаю все возможное, чтобы справиться, и я научусь новому".

Реалистичное переформулирование: Вместо "Все идет не так" попробуйте "Сейчас есть сложности, но я могу найти способы их решить".

Отображение на будущее: Вместо "Я не справлюсь" попробуйте "Даже если сейчас трудно, я смогу найти решение или попросить помощи".

Анализ фактов: Какие объективные доказательства есть за и против этой мысли?

Применение: Регулярно практикуйте это упражнение с разными негативными мыслями. Записывайте измененные формулировки.

Создание "Аптечки первой помощи от стресса"

Цель: Разработка персонального набора инструментов для быстрого снятия стресса.

Инструкция: Составьте список из 5-7 простых, но действенных для вас способов быстро справиться со стрессом. Это могут быть:

Физические: Короткая прогулка, растяжка, глубокое дыхание, короткая медитация.

Восприимательные: Прослушивание любимой музыки, взгляд на природу, общение с близким человеком.

Когнитивные: Чтение вдохновляющей цитаты, просмотр смешного видео.

Действенные: Чашка чая, вкусный перекус, решение небольшой задачи, которую можно быстро завершить.

Применение: держите этот список под рукой (например, в телефоне, на рабочем столе). В моменты стресса активно выбирайте одно или два действия из "аптечки" и выполняйте их.

Планирование «антистрессовых» активностей.

Цель: укрепление стрессоустойчивости путем регулярного восстановления и заботы о себе.

Инструкция: Проанализируйте свой недельный график. Выделите как минимум 3-4 временных блока (по 30-60 минут каждый), которые вы целенаправленно посвятите занятиям, способствующим снижению стресса и повышению общего уровня благополучия. Это могут быть:

Занятия спортом или физическая активность.

Хобби, творчество.

Время с семьей или друзьями.

Чтение, прослушивание подкастов, просмотр документальных фильмов.

Прогулки на свежем воздухе.

Практика медитации или йоги.

Применение: Внесите эти занятия в свой календарь как обязательные встречи с самим собой. Относитесь к ним так же серьезно, как к рабочим встречам.

Эти задания направлены на практическое применение знаний о стресс-менеджменте, помогают выявить индивидуальные особенности стрессовых реакций и освоить эффективные методы для повышения стрессоустойчивости.

Практическое задание 7.

Тема: Показатели и комплектарные методики оценки эффективности менеджмента.

Анализ текущей системы оценки эффективности на предприятии (или в воображаемой компании).

Цель: понять, как на практике применяются (или могли бы применяться) различные показатели для оценки менеджмента.

1. Выберите реальное предприятие (или представьте себе компанию в определенной отрасли).
2. Проведите исследование (из открытых источников, интервью с сотрудниками, либо на основе вашего опыта) о том, какие показатели используются для оценки работы менеджеров или отделов.
3. Классифицируйте найденные показатели по основным группам: финансовые, операционные, клиентоориентированные, показатели развития персонала и т.д.
4. Оцените, насколько система оценки является комплексной. Отсутствуют ли важные аспекты? Насколько показатели взаимосвязаны?

Продукт: Краткий отчет (1-2 страницы) с описанием системы оценки, ее сильными и слабыми сторонами, а также рекомендациями по ее улучшению.

Разработка KPI для менеджера проекта.

Цель: освоить принципы формирования ключевых показателей эффективности (KPI) на примере конкретной должности.

1. Выберите типичную должность в сфере менеджмента, например, "Менеджер проекта".
2. Определите основные цели и задачи, которые должен выполнять этот менеджер.
3. На основе этих целей и задач разработайте 3-5 ключевых показателей эффективности (KPI). Для каждого KPI:

Дайте четкое название.

Опишите, как он измеряется (формула, источник данных).

Укажите целевое значение (или диапазон).

Определите периодичность измерения.

Объясните, почему именно этот показатель является ключевым для данной должности.

Продукт: Презентация или документ, где представлены разработанные KPI с полным описанием.

Создание элементов Сбалансированной системы показателей (BSC) для отдела маркетинга.

Цель: понять структуру и логику построения BSC, а также уметь адаптировать ее к конкретному функциональному подразделению.

1. Выберите один из отделов компании (например, отдел маркетинга).
2. Определите общую стратегическую цель компании (или отдела).
3. Разработайте по 2-3 показателя для каждой из четырех перспектив BSC, применительно к выбранному отделу:

Финансы: как мы выглядим в глазах акционеров? (Примеры: выручка от новых продуктов, рентабельность маркетинговых кампаний).

Клиенты: как нас видят клиенты? (Примеры: доля рынка, удовлетворенность клиентов, количество новых клиентов).

Внутренние бизнес-процессы: в чем мы должны быть лучшими? (Примеры: время вывода нового продукта на рынок, эффективность рекламных каналов, среднее время отклика на запрос клиента).

Обучение и развитие: как мы будем достигать наших целей? (Примеры: уровень компетенций сотрудников отдела, охват тренингами, текучесть персонала).

Продукт: Схема или таблица, демонстрирующая разработанные элементы BSC для отдела маркетинга, с кратким обоснованием каждого показателя.

Разработка OKR для стартапа по разработке мобильных приложений.

Цель: научиться формулировать Objectives (Цели) и Key Results (Ключевые результаты) в рамках OKR-подхода.

1. Представьте, что вы работаете в стартапе, который разрабатывает мобильные приложения.
2. Определите одну амбициозную **Цель (Objective)** на следующий квартал, например: "Стать лидером в нише обучающих приложений для детей".
3. Разработайте 3-4 измеримых **Ключевых результата (Key Results)**, которые помогут достичь этой цели. Они должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени (SMART).

Примеры:

KR1: Увеличить количество активных пользователей с 1000 до 5000.

KR2: Достичь средней оценки приложения в App Store 4.7.

KR3: Выпустить 3 новых образовательных модуля.

KR4: Снизить отток пользователей в первый месяц после установки на 15%.

Продукт: Документ или презентация, содержащая разработанные Objective и Key Results для стартапа.

Сравнительный анализ KPI и OKR.

Цель: понять различия, преимущества и недостатки каждого подхода.

1. Изучите особенности KPI-подхода и OKR-подхода.
2. Проведите сравнительный анализ по следующим критериям:
 - Цель и назначение.

- Типичная периодичность постановки и пересмотра.
 - Уровень амбициозности.
 - Фокус (процессы vs. амбиции, конкретные метрики vs. стратегические цели).
 - Применимость (для каких компаний/отделов подходит лучше).
 - Гибкость.
3. Сделайте выводы, в каких ситуациях целесообразнее использовать KPI, а в каких — OKR, или как их можно комбинировать.

Продукт: Сравнительная таблица и краткий аналитический вывод.

Разработка интегрированной системы оценки для отдела продаж (на смешанной основе).

Цель: применить знания о BSC, KPI и OKR для построения целостной системы оценки, учитывающей разные аспекты деятельности.

1. Представьте, что вам нужно разработать систему оценки эффективности для отдела продаж.
2. Определите основные стратегические цели компании, касающиеся продаж (например, увеличение выручки, выход на новые рынки, повышение лояльности клиентов).
3. Разработайте следующую интегрированную систему:

BSC: определите по 1-2 показателя для каждой перспективы, которые стратегически важны для отдела продаж.

KPI: Выберите 2-3 ключевых показателя, которые будут регулярно отслеживаться для оценки рутинной работы отдела (например, количество звонков, конверсия лидов, средний чек).

OKR: Разработайте 1-2 амбициозных Objective и соответствующие Key Results для отдела продаж на текущий квартал, направленных на стратегическое развитие (например, Objective: "Значительно увеличить продажи корпоративным клиентам", KR: "Привлечь 5 новых крупных корпоративных клиентов").

Продукт: Отчет, в котором представлена интегрированная система оценки для отдела продаж, с четким разделением показателей по BSC, KPI и OKR и обоснованием их выбора.

Эти задания позволят студентам не только изучить теоретические основы, но и применить их на практике, развивая аналитические и проектные навыки, необходимые будущим менеджерам.

Практическое задание 8.

Тема: Трансформация менеджмента: поиски повышения эффективности.

1. **Анализ текущей структуры управления:** Проведите аудит существующей иерархической модели компании и выявите её слабые стороны.
2. **Разработка плоской структуры организации:** Создайте проект новой организационной структуры с минимальными уровнями иерархии и распределением полномочий между сотрудниками.

3. **Формирование культуры доверия и открытости:** Разработайте мероприятия по укреплению доверительных отношений внутри коллектива через внедрение регулярных встреч обратной связи и открытых обсуждений.
4. **Повышение вовлечённости сотрудников:** Предложите инструменты мотивации персонала, направленные на повышение их ответственности и инициативности без жёсткого контроля сверху вниз.
5. **Оптимизация процессов принятия решений:** Сформулируйте рекомендации по ускорению процесса принятия управленческих решений путём делегирования части полномочий сотрудникам среднего звена.
6. **Оценка результатов изменений:** Подготовьте методику оценки эффективности внедрения новых подходов к менеджменту через анализ ключевых показателей деятельности компании после реализации проекта.

Задания для тестирования

1. Как осуществляется текущий контроль в организации?

- A. Путём заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
- B. Путём наблюдения за работой работников;
- C. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
- D. Путём докладов на сборах и совещаниях;
- E. Вышестоящей структурой.

ОТВЕТ: C

2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

- A. Специалисты;
- B. Работники;
- C. Руководители;
- D. Отдельные руководители;
- E. Министерства.

ОТВЕТ: C

3. Контроль - это:

- A. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
- B. Вид человеческой деятельности;
- C. Наблюдение за работой персонала организации;
- D. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
- E. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

ОТВЕТ: A

4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:

- A. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;
- B. Создавать соответствующие социальные условия для персонала;
- C. Создавать соответствующие организационные условия для персонала;
- D. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;
- E. Постоянно повышать квалификацию персонала.

ОТВЕТ: A

5. Контроль должен быть:

- A. Объективным и гласным;
- B. Гласным и действенным;
- C. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.
- D. Эффективным;
- E. Текущим.

ОТВЕТ: C

6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

- A. Получение высоких материальных вознаграждений;
- B. Гармонизация между трудом и капиталом;
- C. Признание заслуг;
- D. Постоянное повышение квалификации персонала;
- E. Достижение конкурентного преимущества.

ОТВЕТ: B

7. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

- A. Со времен появления денег;
- B. Со времен возникновения организаций;
- C. Со времен появления руководителя организации;
- D. Со времен зарождения организованного производства;
- E. Во время буржуазных революций в Европе.

ОТВЕТ: D

8. Как следует понимать мотивы престижа?

- A. Попытки работника занять высшую должность в организации;
- B. Попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе;
- C. Попытки работника получать высокую зарплату;
- D. Попытки работника взять участие в общественной работе;
- E. Попытки работника иметь влияние на других людей.

ОТВЕТ: B

9. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

- A. Полгода, месяц, декаду, неделю;
- B. По рабочим дням;
- C. 3-5 лет;
- D. 1 год;
- E. 10 лет.

ОТВЕТ: A

10. Под планированием понимают:

- A. Вид деятельности;
- B. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- C. Перспективу развития;
- D. Состояние организации;
- E. Интеграцию видов деятельности.

ОТВЕТ: B

11. Организационное планирование осуществляется:

- A. Только на высшем уровне управления;
- B. На высшем и среднем уровнях управления;
- C. На среднем уровне управления;
- D. На всех уровнях управления;
- E. Определение потребностей подчиненных.

ОТВЕТ: D

12. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:

- A. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения;
- B. Установление целей организации;
- C. Определение путей и средств выполнения заданий;
- D. Определение способов достижения целей организации;
- E. Моделирование действий организации.

ОТВЕТ: A

13. Одна из форм монополии, объединение многих промышленных, финансовых и торговых предприятий, которые формально сохраняют самостоятельность, а

фактически подчинены финансовому контролю и руководству главенствующей в объединении группе предприятий:

- A. Концерн;
- B. Картель;
- C. Консорциум;
- D. Корпорация;
- E. Ассоциация.

ОТВЕТ: A

14. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд:

- A. Дочернее товарищество;
- B. Товарищество с ограниченной ответственностью;
- C. Полное товарищество;
- D. Коммандитное товарищество;
- E. Акционерное общество.

ОТВЕТ: D

15. Вид хозяйственной деятельности, при которой ее участники отвечают по долгам предприятия своими взносами в уставной фонд, а при недостатке этих сумм - дополнительное имущество, которое им принадлежит:

- A. Полное товарищество;
- B. Товарищество с ограниченной ответственностью;
- C. Коммандитное товарищество;
- D. Товарищество с дополнительной ответственностью;
- E. Производственный кооператив.

ОТВЕТ: D

16. Вид хозяйственной деятельности, когда все ее участники занимаются совместной предпринимательской деятельностью и несут солидарную ответственность по обязательствам общества всем своим имуществом это -

- A. Товарищество с дополнительной ответственностью;
- B. Товарищество с ограниченной ответственностью;
- C. Полное товарищество;
- D. Коммандитное товарищество;
- E. Акционерное общество.

ОТВЕТ: C

17. К средствам мотивации труда не относятся:

- A. Вознаграждения;
- B. Проведение производственных совещаний;
- C. Повышение квалификации персонала;
- D. Обеспечение условий для самовыражения;
- E. Объявление благодарности.

ОТВЕТ: D

18. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

- A. Справедливости;
- B. Потребностей;
- C. Вознаграждений;
- D. Ожиданий;
- E. Предположений.

ОТВЕТ: D

19. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:

- А. Планирование, организация, мотивация, контроль;
- В. Организация, планирование, контроль, мотивация;
- С. Планирование, организация, контроль, мотивация;
- Д. Мотивация, контроль, планирование, организация;
- Е. Стратегия, планирование, организация, контроль.

ОТВЕТ: А

20. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?

- А. До фактического начала выполнения работ;
- В. После, выполнения запланированных работ;
- С. В ходе проведения определенных работ;
- Д. Тогда, когда удобно руководителю;
- Е. После достижения поставленных целей.

ОТВЕТ: В

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ)

Регламентом БРС ГГНТУ предусмотрено 10 баллов за первую текущую и 15 за вторую аттестацию. Критерии оценки разработаны, исходя из деления баллов: пять тем, каждая из которых оценивается тремя баллами

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- 1 балл выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

- 2 балла выставляется студенту, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

- 3 балла выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выполнять задания, тесты. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Совершенствование системы управления современной организацией.
2. Жизненный цикл организации (предприятия): сущность, специфика, пути и средства пролонгации.
3. Формирование корпоративной культуры современной организации.
4. Разработка системы управления изменениями в организации.
5. Пути повышения эффективности деятельности менеджера.
6. Совершенствование планирования деятельности организации.
7. Анализ и перспективы развития современных организационно-управленческих структур.
8. Оптимизация технологии разработки, принятия и реализации управленческих решений.
9. Основные направления повышения эффективности управления организацией (фирмой, предприятием).
10. Разработка эффективной системы менеджмента на основе модели «управления знаниями» и принципов обучающейся организации.

- 11.Разработка рекомендаций по применению в организации (на предприятии) современных моделей и методов управления.
- 12.Разработка рекомендаций по построению и развитию на предприятии (в организации) эффективной системы бизнес-коммуникаций.
- 13.Формирование системы инновационного менеджмента на предприятии (в организации).
- 14.Повышение эффективности информационного обеспечения управления предприятием.
- 15.Создание эффективной системы разработки и принятия управленческих решений в организации (на предприятии).
- 16.Формирование предложений по использованию зарубежной практики применения методов менеджмента на российских предприятиях.
- 17.Создание эффективной системы операционного менеджмента на предприятии.
- 18.Совершенствование системы контроля в организации (на предприятии).
- 19.Основные направления повышения эффективности производственной деятельности фирмы (предприятия).
- 20.Разработка системы процессного управления организацией (с вариантами: реинжиниринг бизнес-процессов; описание базовых бизнес-процессов и т.д.).
- 21.Совершенствование системы оценки эффективности управленческой деятельности.
- 22.Управление конфликтными ситуациями в организации (на предприятии).
- 23.Организация и управление функциональной сферой (производство, финансы, маркетинг и т.д.) на предприятии.
- 24.Совершенствование системы риск-менеджмента в организации (на предприятии).
- 25.Контроллинг в системе управления предприятием.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Критерии оценки реферата

10 баллов ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

5 баллов – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; имеются

0 баллов – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат студентом не представлен.

Вопросы к первой рубежной аттестации

1. Понятие эффективности менеджмента организации
2. Факторы, принципы и критерии формирования эффективности
3. Концепции эффективного менеджмента
4. Пути повышения эффективности менеджмента в организации
5. Эффективная система управления персоналом

6. Классификация управленческих работников
7. Квалификационная модель менеджера
8. Эффективные стили управления
9. Теория поколений персонала
10. Система управления временем
11. Принципы тайм-менеджмента
12. Заповеди тайм-менеджмента

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 1**

1. Понятие эффективности менеджмента организации.
2. Факторы, принципы и критерии формирования эффективности.
3. Концепции эффективного менеджмента.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 2**

1. Пути повышения эффективности менеджмента в организации.
2. Эффективная система управления персоналом.
3. Классификация управленческих работников.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 3**

1. Квалификационная модель менеджера.
2. Эффективные стили управления.
3. Теория поколений персонала.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им. акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 4**

1. Система управления временем.
2. Принципы тайм-менеджмента.
3. Заповеди тайм-менеджмента.

Подпись преподавателя_____

Вопросы ко второй рубежной аттестации

1. Направления повышения личной эффективности
2. Сущность и виды управленческих решений
3. Основные этапы разработки и методы анализа управленческих решений
4. Методы оценки эффективности управленческих решений
5. Сущность и виды корпоративных конфликтов
6. Этапы конфликта
7. Методы управления конфликтом
8. Сущность управления стрессом
9. Эффективные методы стрессоустойчивости

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 1**

1. Направления повышения личной эффективности.
2. Сущность и виды управленческих решений.
3. Основные этапы разработки и методы анализа управленческих решений.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 2**

1. Методы оценки эффективности управленческих решений.
2. Сущность и виды корпоративных конфликтов.
3. Этапы конфликта.

Подпись преподавателя_____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт цифровой экономики и технологического
предпринимательства
Дисциплина «Эффективный менеджмент»
Вариант № 3**

1. Методы управления конфликтом
2. Сущность управления стрессом
3. Эффективные методы стрессоустойчивости

Подпись преподавателя_____

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ РУБЕЖНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

Регламентом БРС ГГНТУ предусмотрено 15 баллов за рубежную аттестацию.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

15 баллов – ставится за полный исчерпывающий ответ по всем вопросам билета. Студент обязан глубоко знать программный материал, литературно грамотно излагать свои мысли, точно и полно отвечать на дополнительные вопросы преподавателя.

От 10 до 14 баллов – ставится в том случае, если в ответе допущены незначительные ошибки, неточности в изложении фактического материала, нарушена структура и логика ответа.

От 5 до 9 баллов – выставляется студенту, если значительная часть материала была изложена, но ответ был поверхностным; допущены отдельные грубые фактические ошибки, а также в случае отсутствия четкой структуры, логики ответа и навыка грамотной речи.

От 1 до 4 баллов – выставляется при наличии только фрагментарных знаний; допуске грубых фактических ошибок.

0 баллов ставится в том случае, если студент не отвечает по вопросам билета.

Вопросы к зачету по дисциплине «Эффективный менеджмент»

1. Понятие эффективности менеджмента организации
2. Факторы, принципы и критерии формирования эффективности
3. Концепции эффективного менеджмента
4. Пути повышения эффективности менеджмента в организации
5. Эффективная система управления персоналом
6. Классификация управленческих работников
7. Квалификационная модель менеджера
8. Эффективные стили управления
9. Теория поколений персонала
10. Система управления временем
11. Принципы тайм-менеджмента
12. Заповеди тайм-менеджмента
13. Направления повышения личной эффективности
14. Сущность и виды управленческих решений
15. Основные этапы разработки и методы анализа управленческих решений
16. Методы оценки эффективности управленческих решений
17. Сущность и виды корпоративных конфликтов
18. Этапы конфликта
19. Методы управления конфликтом
20. Сущность управления стрессом
21. Эффективные методы стрессоустойчивости

Критерии оценки знаний студента на зачете:

20 баллов – выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

10-19 баллов – выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

1-9 баллов – выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

0 баллов – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Уровень подготовки студента определяется оценками

Полученный на зачете балл суммируется с количеством баллов, набранных студентом по итогам текущей и рубежной аттестаций. Оценка «зачтено» студенту выставляется согласно БРС ГГНТУ, если итоговый рейтинг **41 и более баллов**, оценка «не зачтено» – если итоговый рейтинг **меньше 41баллов**.

**Комплект билетов для проведения зачета по дисциплине
«Эффективный менеджмент»**

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"

Дисциплина "Эффективный менеджмент"

Билет № 1

1. Понятие эффективности менеджмента организации
2. Факторы, принципы и критерии формирования эффективности
3. Концепции эффективного менеджмента

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"

Дисциплина "Эффективный менеджмент"

Билет № 2

1. Пути повышения эффективности менеджмента в организации
2. Эффективная система управления персоналом
3. Классификация управленческих работников

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.

Миллионщикова

Институт "ИЦЭиТП"

Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"

Дисциплина "Эффективный менеджмент"

Билет № 3

1. Квалификационная модель менеджера
2. Эффективные стили управления
3. Теория поколений персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"
Дисциплина "Эффективный менеджмент"
Билет № 4**

1. Система управления временем
2. Принципы тайм-менеджмента
3. Заповеди тайм-менеджмента

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"
Дисциплина "Эффективный менеджмент"
Билет № 5**

1. Направления повышения личной эффективности
2. Сущность и виды управленческих решений
3. Основные этапы разработки и методы анализа управленческих решений

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

**Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д.
Миллионщикова
Институт "ИЦЭиТП"
Группа "МО, ВМО" Семестр "8,9"
Дисциплина "Эффективный менеджмент"
Билет № 6**

1. Методы управления конфликтом
2. Сущность управления стрессом
3. Эффективные методы стрессоустойчивости

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____
