

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
факультета цифровых технологий
Аникуев Сергей Викторович

«___» _____ 20___ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.10 Менеджмент

09.03.02 Информационные системы и технологии

Системы искусственного интеллекта

бакалавр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<p>зnaet Инструменты и методы управления временем для достижения поставленных целей</p> <p>умеет Использовать инструментами и методами тайм-менеджмента</p> <p>владеет навыками Навыками управления поглотителями времени (хронофагами) и планирования жестких и гибких задач при достижении поставленных целей</p>
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда на основе принципов образования в течении всей жизни	<p>зnaet Основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</p> <p>умеет Расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</p> <p>владеет навыками Навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста на основе принципов образования</p>

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Менеджмент			
1.1.	Менеджмент как наука и профессия	2	УК-6.1	Тест, Реферат, Контрольная работа
1.2.	Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента	2	УК-6.1	Контрольная работа, Реферат, Собеседование
1.3.	Организация как объект управления	2	УК-6.1	Контрольная работа, Реферат
1.4.	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	2	УК-6.1	Контрольная работа
1.5.	Внутренняя и внешняя среда организации	2	УК-6.2	Контрольная работа, Деловая и/или ролевая игра
1.6.	Функции менеджмента	2	УК-6.2	Контрольная работа, Деловая и/или ролевая игра
1.7.	Эффективность менеджмента	2	УК-6.2	Контрольная работа, Собеседование, Реферат
1.8.	Контрольная точка № 2 по темам 4-5	2	УК-6.2	Контрольная работа
1.9.	Основы лидерства и командообразования	2	УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа, Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.10.	Специфика самоменеджмента	2	УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.11.	Система тайм-менеджмента	2	УК-6.1, УК-6.2	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Контрольная работа
1.12.	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	2	УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			

	Для оценки знаний		
1	Тест	Система стандартизованных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
	Для оценки умений		
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
3	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	Задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности и повседневной жизни	Комплект практико-ориентированных и ситуационных задач
	Для оценки навыков		
	Промежуточная аттестация		
4	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Менеджмент"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы для собеседования

Тема 2. Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента

1. Основные особенности античной цивилизации, ее отличия от обществ «азиатского способа производства».

2. Факторы и условия становления и развития промышленного капитализма.

3. Управленческие революции.

4. Становление и развитие школы научного менеджмента.

5. Основные положения административной школы менеджмента (А. Файоль, М. Вебер, Муни, Рейли, Гюлик и Урвик).

6. Основные положения школы человеческих отношений (М. П. Фоллет, Мюнстен-берг, Э. Мэйо, Диксон, Ротлисбергер).

Типовые тестовые задания

1. Конечной целью менеджмента является:

а. развитие технико-экономической базы фирмы

- b. обеспечение прибыльность фирмы
 - c. рациональная организация производства
 - d. повышение квалификации и творческой активности работника
2. Организация - это
- a. группа людей, объединенная общей целью
 - b. группа людей, владеющая средствами производства
 - c. группа людей, деятельность которых координируется
 - d. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

3. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:

- a. акционеры, конкуренты, поставщики
- b. потребители, торговые предприятия, местные органы власти
- c. правительственные органы, местные органы власти
- d. все перечисленное

4. К какой категории менеджеров можно отнести заместителя исполнительного директора компании по маркетингу?

- a. линейный менеджер
- b. аппаратный (штабной) менеджер
- c. функциональный менеджер

5. Ситуация: предприятием управляет генеральный директор; в настоящее время на данной фирме осуществляются три программы. Каждой программой руководит директор, они отвечают полностью за материальные, кадровые и финансовые ресурсы своих программ. Какую организационную структуру создал генеральный директор на своем предприятии?

- a. матричная
- b. функциональная
- c. линейная

6. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

- a. созданы филиалы предприятия в пяти городах
- b. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- c. созданы цеха на предприятии по производству мягкой мебели, кухонной мебели, офисной мебели
- d. созданы отделы на предприятии, равные по численности

7. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?

- a. функциональные отношения
- b. материальные отношения
- c. линейные отношения
- d. отношения управленческого аппарата

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила

Типовая кейс-задача

Составление организационной структуры предприятия

Наименование предприятия _____

Вид деятельности _____

Наименование продукции (работ, услуг) _____

Количество работников _____ чел.

в т.ч.

- административно-управленческий персонал _____ чел
- обслуживающий персонал _____ чел
- рабочие _____ чел
- _____ персонал _____ чел

Удельный вес рабочих в общей численности персонала _____ %

Составить схему организационной структуры предприятия, определить ее тип, описать взаимосвязи между отдельными звеньями предприятия. Описать внешнюю среду данной организации.

Типовая деловая игра «ПОЛЕТ НА ЛУНУ»

Описание игровой ситуации.

Участники должны поставить себя на место космонавтов, совершивших неудачную посадку на Луну. При этом рассматривается один вариант, в котором каждый из участников имитирует неудачно прилунившегося в одиночку космонавта, и другой вариант, когда космонавтов много. В одном случае участники принимают решение индивидуально, в другом – коллективно. Крушение космического корабля произошло на расстоянии 300 км от стационарной базы, давно работающей на Луне. После крушения от всего корабля остались лишь предметы, список которых приведен ниже. Космическому экипажу предстоит проделать путь от места крушения до базы за трое суток. Опаздывать нельзя, т.к. через трое суток база будет законсервирована и последний космический корабль улетает на Землю. Все космонавты в скафандрах с автономным обеспечением. Причем, первые 150 км надо идти в тени (абсолютной темноте), а последние 150 км – по стороне Луны, освещенной Солнцем. Для ускорения движения надо выбрасывать грузы по мере их предпочтительности, надобности и использования. Задача состоит в том, чтобы определить последовательность выбрасывания груза.

Порядок проведения игровой процедуры.

Игровая процедура проводится в два этапа. На первом этапе выявляется уровень аналитических способностей каждого участника.

Для этого каждому выдается игровая форма специального образца и предлагается заполнить соответствующую графу по следующим правилам:

1) Из 14 обозначенных в списке предметов надо последовательно выбрасывать менее нужные и обозначать их номерами от 14 до 1, т.е. предмет, брошенный первым, обозначается номером 14, последним – номером 1.

2) Сначала каждый игрок принимает решение самостоятельно, без каких-либо консультаций с остальными игроками.

3) Затем все игроки комплектуются в команды по 4–6 человек в зависимости от общего количества играющих, открывая тем самым второй этап, и в свободном обмене мнениями вырабатывают общее коллективное решение о порядке выбрасывания предметов.

4) Лидер команды докладывает решения и защищает его, при необходимости привлекая команду.

5) В качестве арбитра может выступать либо организатор игры, либо специальное жюри. В обоих случаях основная задача – выявлять лидера.

6) Очередность выбрасывания предметов записывается в определенную графу в соответствии с эталонной оценкой.

7) Половину предметов (7) следует выбросить на темной стороне Луны, а оставшуюся половину – на освещенной.

**Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)**

Контрольная точка № 1

Вариант 1

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Школа научного управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Перечислите преимущества делегирования:

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

В.Ф. Рашников является владельцем и топ – менеджером Магнитогорского металлургического комбината (ММК). Он контролирует почти 100% акций предприятия.

По его мнению, на ММК должны работать только здоровые, трезвые и спортивные люди. В.Ф. Рашников является в этом плане примером. Любой туроператор в ответ на вопрос, есть ли в России горнолыжные центры хорошего европейского уровня, ответит: да, есть на Урале «Абзаково» и «Банное». Оба построены на средства ММК, причём каждый обошёлся комбинату в 20 млн. долларов.

Хотя эти проекты в первую очередь имеют социальную направленность, руководство ММК утверждает, что огромные деньги вложены в прибыльный бизнес и рано или поздно они окупятся. Действительно, купить тур в «Абзаково» или «Банное» в сезон не просто, распроданы почти все номера в гостиницах. Операционная прибыль у горнолыжных центров в настоящее время такова, что комбинат не финансирует «Абзаково» уже три года, и третью линию подъёмников горнолыжный центр построил на свои средства.

Впрочем комбинат остаётся главным потребителем услуг центров «Абзаково» и «Банное», спонсируя групповые и индивидуальные поездки туда своих сотрудников. Два раза в неделю в горы вывозят работников цехов. К руководителям предъявляют особенно жёсткие требования. Всем менеджерам выдают именные электронные пропуска для подъёма в гору. Людей, которые не занимаются спортом, не следят за собой, среди менеджеров нет. Поскольку всё автоматизировано, сразу видно, сколько раз менеджер был на горе. Часто В.Ф. Рашников лично проверяет, кто и сколько времени провёл на

лыжах, сколько раз заходил в спортивный зал. Если менеджер долго нигде не был, появляются вопросы к нему. Считается, что если человек не задумывается о своём здоровье, то и должной отдачи на работе от него не будет.

Ответьте на вопросы:

1. Можно ли согласиться с методами управления В.Ф. Рашникона – владельца и топ-менеджера ММК?

2. К какой группе методов управления можно их отнести?

3. Насколько важно для менеджера и его подчинённых поддержание здорового образа жизни?
Приведите, необходимые аргументы?

Вариант 2

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Административные методы менеджмента.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Назовите и опишите принципы планирования:

1.

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

Д. Козловски называют одним из самых агрессивных американских менеджеров. Он мечтает догнать, а то и перегнать легендарную фирму «General Electric». К этой цели он идёт через непрерывную серию слияний и поглощений. Д. Козловски сделал карьеру, постоянно опровергая прогнозы скептиков, не раз предрекавших ему крах. Возглавив в середине 1992 года компанию «Тусо», Д. Козловски истратил на 120 крупномасштабных приобретений около 53 млрд. долларов. При этом в большинстве случаев процесс интеграции новых компаний в сложную структуру «Тусо» прошёл без осложнений. Если в момент появления Д. Козловски в компании «Тусо» ежегодный объём продаж составлял 3 млрд. долларов, то в настоящее время он на порядок выше – 33 млрд долларов.

Неудивительно, что компания «Тусо» возглавила список 50 наиболее преуспевающих компаний. Дальнейшие планы Д. Козловски не менее грандиозны. В ближайшие годы он рассчитывает потратить ещё около 50 млрд. долларов на разные покупки и достичь объёма продаж 100 млрд долларов в год. Удивительно, но при таких высоких темпах роста компания

«Тусо» не слишком известна в среде инвесторов. Во всяком случае она популярна у них меньше, чем известные во всём мире «Hewlett - Packard» или «Merrill Lynch», хотя рыночная капитализация всех этих компаний гораздо ниже, чем «Тусо». У Д. Козловски проверенный метод выявления компаний, подходящих для приобретения. В его реализации он опирается на команду из специалистов, которая отличается высокой мобильностью. Когда инвестиционные банки предрекают, что на сделку уйдёт 6 месяцев, менеджеры компании укладываются всего в 2 недели. В компании «Тусо» ежегодно рассматривают около 1 000 потенциальных компаний, причём большая часть информации поступает от менеджмента этих компаний.

Специалисты из компании «Тусо» проверяют бухгалтерские книги и прочую отчётность, заранее определяя, какие активы, в том числе и людей, стоит сохранить в случае сделки, а от каких нужно избавляться. В последнюю категорию обычно попадают топ-менеджеры

перекупленных компаний. Ещё одно правило – заключаются только такие сделки, которые автоматически увеличивают доходы «Тусо».

В то время как около половины всех слияний, происходивших в США, проваливается, компания «Тусо» демонстрирует завидную стабильность. Неудачи у компании случались столь редко, что Д. Козловски обычно начинает реформировать купленные компании задолго до официального заключения сделки. Так было, например, с компанией «АРМ» - ведущим мировым производителем электронных компонентов. Всего через два дня он начал реорганизацию компании: уволил 60 из 66 вице-президентов и объявил, что компания «АРМ» за 18 месяцев сократит операционные издержки на 1 млрд. долларов. В настоящее время «АРМ» снова приносит высокие прибыли и способна поглощать более слабые компании. В аналогичной ситуации, когда компания «Тусо» купила у фирмы «ITT» компанию «Grinnell», обладающую слишком бюрократизированной системой управления, Д. Козловски действовал быстро: всего за одну неделю он сократил управленческий аппарат с 200 до 30 человек. Нелюбовь к бюрократическим структурам у Д. Козловски сохранилась. В компании «Тусо», где работают 205 тысяч сотрудников, штат управленцев состоит всего из 140 человек.

Руководство корпорацией Д. Козловски осуществляет из скромного двухэтажного здания, которое было построено ещё во времена, когда объём продаж корпорации не превышал 100 млн. долларов в год. «Если построить роскошную штаб-квартиру, люди будут стремиться проводить там больше времени, а это - неэффективно» - так объясняет свою позицию Д. Козловски. О всяких «изысках» вроде членства в престижных загородных клубах или отдельных столовых для руководства топ -менеджеры компаний и не мечтают. Однако в своей работе они обладают значительной автономией. «Если у вас всё идёт по плану, вам нет нужды разговаривать со мной, -

внушает Д. Козловски своим подчинённым. – Если же есть плохие новости, то разыщите меня, где бы я ни был, и мы будем думать вместе, какие меры можно предпринять».

Топ – менеджеры корпорации получают бонусы только в том случае, если им удаётся выполнить по итогам года жесткие требования – уровень рентабельности должен быть не менее 15%. В этом случае высшим руководителям компании полагается премия, в несколько раз превышающая их годовую заработную плату. Непосредственно руководитель корпорации при заработной плате 1,35 млн. долларов в общей сложности получает до 125 млн. долларов.

Ответьте на вопросы:

1. Как можно в целом охарактеризовать деятельность Д. Козловски – руководителя компании «Тусо»?
2. Какие методы управления использует менеджмент компании?
3. К какому типу характера с точки зрения управления можно отнести топ-менеджера Д. Козловски?

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Классификация функций управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите и приведите примеры по рекомендациям по проведению контроля:

1. Устанавливайте осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками.

2. Избегайте чрезмерного контроля.

3. Устанавливайте жесткие, но достижимые стандарты.

4. Вознаграждайте за достижение стандарта

Кейс-задача (оценка навыков):

Составление миссии организации. Разработка способов мотивации сотрудников. Составление плана проведения контроля.

Название организации _____

Вид деятельности _____

Миссия _____

Цели

Разработайте систему мотивации сотрудников

Составьте план проведения контроля: предварительный, текущий и заключительный

Контрольная точка № 2

Вариант 1

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Система стратегического управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите этапы стратегического планирования

Формирование миссии и целей

Миссия _____ фирмы

Миссия

в

широком

понимании

Для чего предприятию нужна миссия? _____
Цели организации _____

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи: Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Вариант 2

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Понятие и виды организационной структуры.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите переменные внутренней среды организации

- 1.
- 2.
- 3.

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы (8 баллов)

Молочный комбинат «Здоровье» производит молочную продукцию. Продукция комбината пользуется спросом, и руководство планирует увеличить объемы производства в отчетном году, а также расширить ассортимент молочной продукции. В рамках этого продолжает развиваться программа "Школьное молоко", а также проводится техническое усовершенствование производственных мощностей.

С этого года на предприятии внедрен новый проект "Тетра Фино Асептик", в соответствии с которым введена в действие новая упаковочная линия. Это позволяет увеличить срок годности молочных продуктов до 30 дней.

На основании имеющихся данных, предложите некоторые мероприятия, которые помогут совершенствовать:

- А) сбытовую политику предприятия;
- Б) коммуникационную политику.

Обозначьте проблемы, которые могут возникнуть у данного предприятия при разработке сбытовой и коммуникационной политики.

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Планирование потребности в трудовых ресурсах.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Укажите различия между стратегическим и тактическим планированием

Характеристика Стратегическое планирование Тактическое планирование

Подробность

Временной уровень

Лица, принимающие решения

Характер проблем

Степень регулярности действий

Количество альтернатив

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

«Составление объявления о текущей вакансии»

Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала.

Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

Приведем пример составления текста объявления.

ОБЪЯВЛЕНИЕ О ТЕКУЩЕЙ ВАКАНСИИ

Должность. Ассистент специалиста по подбору персонала.

Организация. Агентство по подбору персонала «КАДРЫ». Небольшое российское агентство по подбору персонала.

Обязанности:

помощь кандидатам в заполнении анкет;
проведение предварительных собеседований с кандидатами;
тестирование кандидатов (английский язык, машинопись);
составление резюме;
работа с базой данных кандидатов.

Требования:

Обязательные: знание английского языка на уровне спецшколы или более глубокие знания; желание сделать карьеру; компьютер (Word); гибкость и лояльность в отношении желающих найти работу.

Желательные: опыт работы в другом агентстве по подбору персонала в качестве ассистента; машинопись от 100 уд./мин, русская и латинская; компьютер (Word, Excel, MS Access, E-mail).

Условия труда:

гибкий график (с 9.00 до 17.30 с понедельника по пятницу), без переработок;
испытательный срок 3 месяца, работа по трудовой книжке;
бесплатные обеды;
офис находится рядом со станцией метро «Добрынинская»;
заработка плата обсуждается индивидуально.

Контрольная точка № 3

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Риски и технологические уклады.

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений)

Задание 1. Что, на Ваш взгляд, обеспечило успех нововведений компании? Какого типа инновационной стратегии придерживается компания, и какие факторы влияют на этот выбор? «Лаборатория Касперского», несмотря на уникальность своего продукта, столкнулась с ужесточением конкуренции. Проблема заключалась в том, что с точки зрения рыночной стратегии компания стремилась создавать самый технологически совершенный продукт и стать лучшей. В то же время конкуренты избрали более приземленную стратегию — производить просто качественный продукт, причем доступный и дифференцированный. Таким образом, внутри «Лаборатории Касперского» возник конфликт научно-исследовательских целей, которые преследовали разработчики, и коммерческих целей организации как рыночного субъекта. В 2001 г. в связи с быстрым развитием информационных технологий и Интернета «Лаборатория Касперского» разработала новую продуктовую линию, представив на рынок продукты для домашних пользователей, среднего и малого бизнеса, корпоративных заказчиков. Новые целевые группы получили возможность выбора наиболее подходящего антивирусного решения для своего бизнеса. Одновременно с совершенствованием своих антивирусных продуктов компания начала развитие нового направления — разработку систем информационной безопасности на основе использования таких технологий, как межсетевые экраны, представив на рынок свою бетаверсию.

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1. Для реализации проекта необходимо обеспечение производственного процесса сырьем, электроэнергией и комплектующими. Надежность поставщика сырья оценивается в 90%, комплектующих 85%, электроэнергией 87%. Определить риск срыва начала производственного процесса.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила