Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 13:27:47
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce7b2f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.Н. Смирнов
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.10. Современный стратегический анализ управления персоналом
(шифр и наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

-
(наименование магистерской программы)

Разработчик:
доцент _____ М.С. Защук
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
«Современный стратегический анализ управления персоналом»
(наименование дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	Тема 1. Стратегический анализ как этап стратегического управления	3
		Тема 2. Основные виды стратегии управления персоналом.	3
		Тема 3. Матричные методы стратегического анализа	3
		Тема 4. Альтернативные методы стратегического анализа персонала предприятия	3
		Тема 5. ABC/XYZ –современный метод стратегического анализа персонала предприятия	3
		Тема 6. Методы стратегического финансового анализа деятельности предприятия	3
		Тема 7. Методы оценки эффективности управления персоналом согласно стратегии развития предприятия.	3

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

п/п	Код контроли-руемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-1$_{ПК-2}$ Анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений ИДК-2$_{ПК-2}$ Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-4$_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации	Тема 1. Стратегический анализ как этап стратегического управления	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задачи и задания
			Тема 2. Основные виды стратегии управления персоналом.	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 3. Матричные методы стратегического анализа	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания
			Тема 4. Альтернативные методы стратегического анализа персонала предприятия	Собеседование (устный опрос), тест, разноуровневые задачи и задания
			Тема 5. ABC/XYZ – современный метод стратегического анализа персонала предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 6. Методы стратегического финансового анализа деятельности предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания
			Тема 7. Методы оценки эффективности управления персоналом согласно стратегии развития предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК 3)

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Темы 1-7	
3-2,5	Ответ представлен на высоком уровне (глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий и закономерностей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу).
2-1,5	Ответ представлен на среднем уровне (достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие существенных неточностей в формулировке понятий; правильное применение теоретических положений при подтверждении примерами; умение сделать вывод. При этом: недостаточно последовательное и логическое изложение материала, наличие некоторых неточностей в формулировке понятий, неумение сделать вывод).
1-0,5	Ответ представлен на низком уровне (общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений, существенные ошибки в процессе изложения, неумение выделить основное и сделать вывод, незнание или ошибочные определения).
0	Ответ представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (ответ на вопрос отсутствует).

Таблица 4 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Темы 1,2,4	
3	Тест выполнен на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
2	Тест выполнен на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
1	Тест выполнен на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% тестов)
0	Тест выполнен на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу разноуровневые задачи и задания

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
4-3,1	Задача решена полностью, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ.
3-2,1	Задача решена полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность

	рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу, вывод носит декларативный характер.
2-1	Задача решена частично, что свидетельствует об отсутствии представленного решения, ответа и обоснованного вывода.
0	Решение неверно или отсутствует.

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» (ТМК 1,2,3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
14-10	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответыданы на 90-100% вопросов/задач)
9-5	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89%вопросов/задач)
4-1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74%вопросов/задач)
0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 7 - Перечень оценочных материалов по дисциплине «Современный стратегический анализ управления персоналом»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Собеседование (устный или письменный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий

3	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Современный стратегический анализ управления персоналом» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- собеседование (устный опрос);
- разноуровневые задачи и задания;
- тест;
- контрольная работа по смысловым модулям (ТМК)

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 100 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, решения разноуровневых задач и заданий, тестов.

Собеседование (устный опрос) осуществляется по лекционному материалу и материалу для самостоятельного изучения обучающимся. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос как важнейшее средство развития мышления и речи обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к экзамену.

Для оценки знаний обучающихся используют *тестовые задания* в закрытой форме (когда испытуемому предлагается выбрать правильный ответ из нескольких возможных), а также множественный выбор (выбор нескольких возможных вариантов ответа). Результат зависит от общего количества правильных ответов. Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графику проведения текущего модульного контроля.

Разноуровневые задачи и задания – это такая форма организации информации, где исходя из изученного материала студенту представляются задачи, требующие практического решения. Задания могут иметь как расчетную часть, так и логический ход решения с пояснением полученных результатов. В ходе выполнения ситуационного задания, у студента формируется умение логически мыслить, пояснять полученные результаты и

делать выводы. Максимальное количество баллов за выполнение задания составляет 4 балла.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 14 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 8.

Таблица 8 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1. Теоретические и практические основы современного стратегического анализа управления персоналом	6	8	6	14	34
Смысловой модуль 2. Методы современного стратегического анализа управления персоналом	9	12	3	14	38
Смысловой модуль 3. Особенности стратегического анализа эффективности управления персоналом	6	8	-	14	28
Итого:	21	28	9	42	100

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета.

Таблица 9 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Текущее тестирование и самостоятельная работа							**Максимальная сумма в баллах**
Смысловой модуль N 1		**Смысловой модуль N 2**			**Смысловой модуль N 3**		
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	100
17	17	12	14	12	14	14	

Примечание: Т1, Т2, …Т7 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Управление в условиях слабых сигналов.
2. Пирамида стратегического планирования.
3. Управление стратегическими задачами как основа стратегического анализа.
4. Виды управления предприятием на основе стратегического анализа.
5. Виды кадровых стратегий предприятия.
6. Место кадровой стратегии в стратегическом наборе предприятия.
7. Стратегический анализ кадрового компонента внутренней среды предприятия.
8. Управление посредством выбора стратегических позиций.
9. Матрица соответствия кадровой политики стратегии развития
10. Матрица оценки персонала.
11. Матрица БКГ.
12. Матрица выбора кадровых стратегий
13. Концепция стратегического управления компании Артур Д. Литтл.
14. GAP—анализ.
15. Метод стратегической оценки персонала «Marketing & Communications Agency».
16. Матрица Абеля.
17. Сегментирование персонала.
18. Методика совмещения ABC/ XYZ анализа рабочих атрибутов.
19. Метод «важность-исполнение» Ф.Герцбера
20. Стратегический куб управления персонала.
21. Комплексная оценка стратегической финансовой и кадровой позиции предприятия.
22. Методы оценки эффективности управления персоналом согласно стратегии развития предприятия

Фонд тестовых заданий

1. Для первого этапа развития управленческой мысли характерно:

А) Четкая систематизация информации об экстерналиях деятельности предприятия

Б) Внутренняя направленность плановой информации и низкая прогнозируемость внешних факторов деятельности предприятия

В) Введение бюджетного контроля в формате регулирования финансовой деятельности предприятия

Г) Стандартизация процесса принятия решений в условиях повышения

рисков

2. К отличительным чертам последнего этапа формирования управленческой мысли относятся:

А) Процесс децентрализации принятия управленческих решений

Б) Рассмотрение предприятия как пассивного объекта воздействия внешней среды

В) Использование экстраполяции как ключевого метода управления экономикой.

Г) Понижение роли интуиции в оценках и отсутствие внимания к учету рисков

3. В чем состоит сущность стратегического анализа?

А) Средство трансформации результатов анализа в информационную базу для принятия стратегических решений.

Б) Инструмент анализа прошлых поступлений

В) Процесс оценки стратегических альтернатив и принятие решений по ним

Г) Планирование деятельности предприятие на основе учета рисков

4. Факторы, обуславливающие запаздывание реакции системы по Ансоффу:

А) Фактор запаздывания системы, задержки верификации, угрозы статусу, сопротивление руководству

Б) Фактор запаздывания системы, задержки верификации, угрозы бренду, сопротивление непривычному

В) Фактор запаздывания системы, задержки верификации, угрозы статусу, сопротивление непривычному

Г) Фактор запаздывания системы, отсутствия ресурсов, угрозы статусу, сопротивление непривычному

5. В зависимости от нестабильности факторов внешней среды, принято выделять следующие виды стратегического управления.

А) Стратегическое управление на основе оценки рисков, стратегическое управление на основе гибких экстренных решений

Б) Стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе гибких экстренных решений

В) Стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе экстраполяции

Г) Стратегическое управление на основе предвидения изменений, стратегическое управление на основе анализа экстерналий.

6. Каким образом можно минимизировать фактор субъективности при оценке действий руководителя компании?

А) С помощью оценок коллег по работе

Б) С помощью психологического анализа руководителя

В) С помощью поправочных коэффициентов субъективности

Г) С помощью коэффициентов, понижающих иерархические барьеры

7. В чем состоят ключевые отличия стратегического планирования от стратегического управления?

А) Дополнение одного варианта прогноза множеством альтернативных сценариев

Б) Вероятность успешного применения при различных влияниях внешних факторов, включение оценки рисков и возможностей.

В) Дополнение планирования потенциала компании планированием её стратегии, преодоление стратегических сопротивлений.

Г) Степень вмешательства руководства компании в процесс построения стратегии и использование методов минимизации сопротивления нововведениям.

8. К ключевым составляющим портфельного анализа относится:

А) Вектор роста, конкурентное преимущество предприятия, синергизм, стратегическая гибкость

Б) Количественная оценка параметров распределения, качественная оценка перспектив развития, свод коэффициентов поправок на риски

В) Оценка внешних и внутренних влияний, перспектив развития, преимуществ и недостатков, определение конкурентной позиции

Г) GAP – анализ, ABC/XYZ – анализ, комплекс матричного анализа

9. В чем состоит преимущество модели Артура Д. Литтла

А) Активная применяемость стратегического инструментария

Б) Простота в использовании и однозначность интерпретации

В) Применимость как для анализа фактического состояния каждого вида бизнеса, так и для стратегической балансировки бизнес-портфеля

Г) Учет типов внутреннего перераспределителя денежной наличности

10. В чем состоят основные причины стратегических разрывов, анализируемых посредством методики GAP?

А) Недоиспользование потенциала предприятия, рыночных возможностей

Б) Негативным воздействием жёсткой рыночной конкуренции

В) Ошибки в стратегическом управлении ресурсным потенциалом предприятия

Г) Недоучет внешних факторов, имеющих воздействие на деятельность компании

11. Посредством каких мероприятий необходимо устранять причины стратегических пробелов?

А) Проведение дополнительных аналитических программ по всем направлениям деятельности предприятия

Б) Рационализация производства, улучшение рыночной стратегии, маркетинговые исследования

В) Применение саморегулирования СБЕ компании

Г) Переформирование портфеля бизнесов компании

12. В чем состоит ключевая особенность метода «Six sigma»?

А) В прямой фокусировке на операциях процесса, в которых имеются дефекты, а не на самих дефектах

Б) Постановке четких путей устранения дефектов, имеющихся на производстве

В) Разработка путей поиска ресурсов для устранения выявленных

дефектов

Г) Выявление шести источников дефектов в процессе производства

13. Какими этапами сопровождается процесс применения методологии «Шесть сигм»?

А) понимание, определение, измерение, анализ, совершенствование, внедрение, регулирование

Б) понимание, верификация, анализ, совершенствование, контроль, стандартизация и интегрирование.

В) измерение, экспертная оценка, совершенствование, контроль, стандартизация и интегрирование.

Г) понимание, определение, измерение, анализ, совершенствование, контроль, стандартизация и интегрирование.

14. Как интерпретируется ключевой принцип Парето, лежащий в основе АВС – анализа?

А) Активы компании целесообразно подразделять на 2 группы (20% и 80%) для более эффективного управления финансами предприятия.

Б) Для компании имеют значение только 20% ресурсов, остальные 80% целесообразно сократить

В) 20% товарного ассортимента дают 80% общего объема продаж.

Г) 20% прибыли предусматривает 80% неявных затрат

15. Цель АВС – анализа состоит в том, чтобы:

А) из всей массы однотипных объектов выделить наиболее значимые с точки зрения указанной цели

Б) сформировать методологически обоснованные товарные группы

В) использовать сэкономленные средства от сокращения затрат на формирование товарных запасов.

Г) Подготовить отчет с анализом движения товарных запасов для принятия управленческих решений

16. График прибыльности «Майсигма» оперирует тремя переменными, определяющими прибыльность, а именно:

А) Уменьшение капиталоёмкости, уменьшение массы издержек, увеличение нормы прибыли

Б) Уменьшение связанного капитала, уменьшение финансовой зависимости, увеличение нормы прибыли

В) Уменьшение связанного капитала, уменьшение массы издержек, увеличение нормы прибыли

Г) Уменьшение связанного капитала, уменьшение массы издержек, увеличение затратоотдачи

17. Что из перечисленного не является предметом стратегического управления персонала?

а) проблемы, которые прямо связанны с генеральными целями организации.

б) проблемы и решения, связанные с каким-либо элементом организации, если этот элемент необходим для достижения целей, но в настоящее время отсутствует или имеется в недостаточном объеме.

в) проблемы, связанные с внешними факторами, которые являются неконтролируемыми.

г) проблемы, которые связаны с получение, хранением и обработкой информации.

18. Проверка правильности информации о существовании угрозы, поскольку руководители утверждают, что, нет абсолютной уверенности в реальности этой угрозы и в устойчивом характере ее действия – это…?

а) запаздывание, вызванное неприятием непривычного.

б) запаздывание из-за задержки верификации.

в) запаздывание из-за угрозы статусу.

г) запаздывание в системе.

19. При какой стратегии меры должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала, относительно меньше нужно рабочих высшей квалификации, ученых при реализации.

а) стратегии фокусировки;

б) стратегии умеренного роста;

в) комбинированной стратегии;

г) стратегии лидерства в низких издержках.

20. Согласно утверждению В. Парето, какое процентное соотношение используется в АВС-подходе для анализа мотивационных причин?

а) 50% на 50%

б) 40% на 60%

в) 30% на 70%

г) 20% на 80%

21. Какая основная цель стратегического анализа управления персоналом организации?

а) создание сплоченной, ответственной и высокопроизводительной рабочей силы;

б) Минимизация затрат на рабочую силу;

в) Создание максимального количества рабочих мест;

г) Планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка;

д) верный ответ б и г.

22. Суть кадровой политики организации можно определить как

а) систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы;

б) совокупность взаимосвязанных практических действий, процессов и операций в отношении людей в организации;

в) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации различных категорий персонала;

г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития.

23. В случае проведения какой кадровой политики руководство организации осуществляет постоянный кадровый мониторинг?

а) пассивной;

б) активной;

в) открытой;

г) превентивной.

24. Кадровая работа сводится к единству следующих подсистем

а) анализ, планирование и использование кадров;

б) отбор, расстановка и непосредственное обучение персонала;

в) мотивация, адаптация и увольнения работников;

г) анализ, планирование и использование кадров, отбор, расстановка и непосредственное обучение персонала.

25. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - ученых, исследователей, разработчиков при реализации

а) стратегии фокусировки;

б) стратегии дифференциации;

в) комбинированной стратегии;

г) стратегии лидерства в низких издержках.

26. Основными задачами по управлению персоналом на стадии формирования предприятия являются:

а) подготовка организационного проекта, формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы;

б) формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы, удержание и укрепление корпоративной культуры;

в) подготовка организационного проекта, изменение принципов управления, разработка системы и принципов кадровой работы;

г) разработка системы и принципов кадровой работы, снижение затрат на персонал, формирования кадрового состава.

Разноуровневые задачи и задания

Задача 1

Определить сбалансированность стратегического портфеля предприятия, занимающегося производством мороженого, молочной продукцией и полуфабрикатов с помощью матрицы БКГ (с учетом потребности в оборотных средствах и инвестициях) и RONA-графа (построить) по исходным данным.

Показатели	СБЕ 1 (мороженое)	СБЕ 2 (молочная продукция)	СБЕ 3 (полуфабрикаты)
Доля объема продаж в общей выручке,%	21	45	34
Доля на рынке, %	7	18	6
Доля на рынке основного конкурента, %	6	14	10

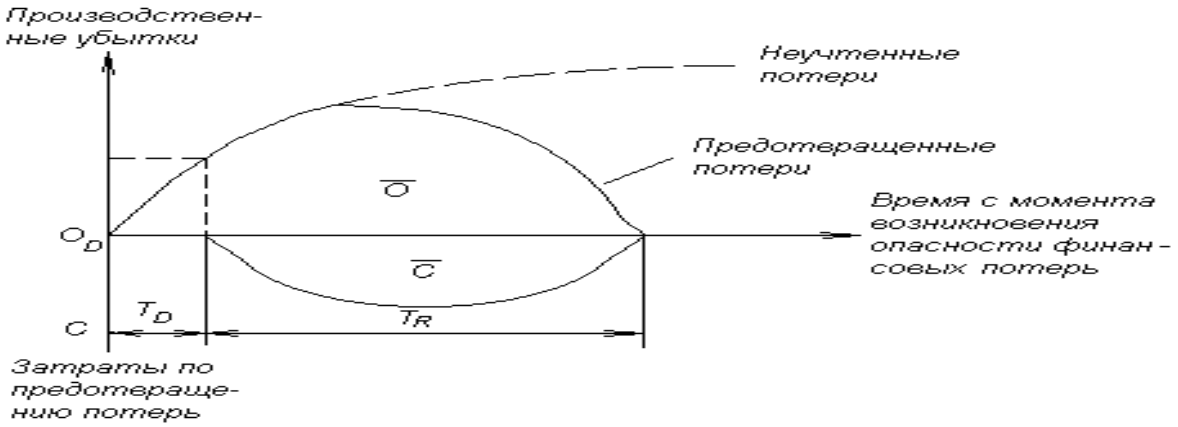
Темп роста рынка, %	8	10	4
Величина активов за вычетом амортизации в отч.г., д.е.	150693	215690	180264
Величина активов за вычетом амортизации в пр.г., д.е.	162398	201356	179150
Чистая прибыль с амортизацией в отч.г., д.е.	1408	2350	1764
Чистая прибыль с амортизацией в пр.г., д.е.	2380	1970	2365

Задача 2

Построить матрицу Абеля, разместив не только существующие СБЕ, но и предложить 1 новую СБЕ.

Задача 3

Определить вид стратегического управления, раскрыть его особенности, описать схему.



Задача 4

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы будете поступать с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем:

а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания;

б) в интересах дела постараться вызвать его на откровенный разговор, попытаться найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;

в) обратиться к коллективу — пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применить меры общественного воздействия;

г) попытаться разобраться в том, не делаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным (коллегой), потом решить, как поступить.

Обоснуйте.

Задача 5

Вы недавно начали работать начальником с отдела в крупной промышленной организации, придя на эту должность из другой организации. Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва целых два часа. Идя по коридору, вы видите трех работников вашего отдела, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете:

а) остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник. Вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор. Затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место;

г) прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

Обоснуйте ваши действия.

Контрольная работа

1. Определить целесообразный тип стратегического управления исследуемого предприятия объекта-исследования и стратегию управления персоналом.

2. Чем принципиально отличается метод управления на основе стратегической позиции.

3. Как можно охарактеризовать метод жалюзи.

Контрольная работа по темам 3-5

1. Провести ГЭП-анализ для исследуемого объекта исследования.

2. Построить матрицу Абеля, разместив не только существующие СБЕ, но и

предложить 1 новую СБЕ.

3. Определить сбалансированность стратегического портфеля предприятия, занимающегося производством колбасных изделий с помощью RONA-графа (построить) по исходным данным.

Показатели	СБЕ 1	СБЕ 2	СБЕ 3
Величина активов за вычетом амортизации в отч.г., д.е.	90540	28352	45890
Величина активов за вычетом амортизации в пр.г., д.е.	110780	14350	41275
Чистая прибыль с амортизацией в отч.г., д.е.	876	316	491
Чистая прибыль с амортизацией в пр.г., д.е.	980	269	470

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой