

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 24.06.2026 06:57:06  
Уникальный программный ключ:  
e3a6015ead1e6261485449788978366b1d81836

**Цестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:**

**Организация управления предприятием, 4 семестр**

Код направления подготовки	09.03.02 Информационные системы и технологии
Направленность (профиль)	Информационные системы и технологии
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Информатика и вычислительная техника
Выпускающая кафедра	Информатика и вычислительная техника

4 семестр

№	Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
1	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Что является основной характеристикой линейной организационной структуры предприятия?	1) Каждый сотрудник подчиняется нескольким руководителям одновременно 2) Чёткая вертикальная иерархия: каждый подчинённый имеет одного прямого руководителя, команды передаются сверху вниз по единой цепочке 3) Все подразделения объединены по функциональному признаку без иерархии 4) Структура формируется временно под конкретный проект	низкий
2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Функция планирования в системе управления предприятием включает:	1) Оценку результатов деятельности и сравнение с нормативами 2) Определение целей организации, разработку стратегий и конкретных планов их достижения 3) Распределение обязанностей между сотрудниками 4) Формирование системы материального стимулирования персонала	низкий
3	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Модель управления изменениями Курта Левина включает следующие три этапа:	1) Анализ → Планирование → Контроль 2) Размораживание → Движение → Замораживание 3) Диагностика → Внедрение → Оценка 4) Осознание → Принятие → Адаптация	низкий
4	ПК-2.1 ПК-2.2	Какой документ в системе документооборота ИТ-	1) Техническое задание 2) Протокол совещания	низкий

	ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	предприятия фиксирует принятые решения и поручения по итогам совещания?	3) Руководство пользователя 4) Спецификация требований	
5	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Теория мотивации Абрахама Маслоу основана на:	1) Двух группах факторов: гигиенических и мотивирующих 2) Иерархии потребностей: от физиологических до потребности в самореализации 3) Ожидании вознаграждения, соответствующего усилиям работника 4) Сравнении собственного вознаграждения с вознаграждением коллег	низкий
6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Матричная организационная структура имеет следующее принципиальное отличие от линейно-функциональной:	1) В матричной структуре отсутствуют функциональные руководители 2) Сотрудники одновременно подчиняются функциональному руководителю (по специальности) и проектному менеджеру (по задаче), что обеспечивает гибкость при работе над несколькими проектами 3) Матричная структура применяется только в производственных компаниях 4) В матричной структуре все решения принимаются коллегиально	средний
7	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Сбалансированная система показателей (BSC - Balanced Scorecard) как инструмент планирования структурирует цели предприятия по четырём перспективам::	1) Производство, снабжение, сбыт, персонал 2) Финансы, клиенты, внутренние процессы, обучение и развитие 3) Стратегия, тактика, операции, контроль 4) Доходы, расходы, активы, обязательства	средний
8	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Регламент бизнес-процесса как управленческий документ должен содержать следующие обязательные элементы:	1) Только схему процесса в виде блок-схемы 2) Название и цель процесса, владелец, участники и роли, последовательность шагов, входы и выходы, КРІ процесса, ответственные и сроки 3) Исключительно финансовые показатели процесса 4) Только перечень используемых программных	средний

			средств	
9	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Метод ADKAR в управлении изменениями предполагает прохождение следующих последовательных элементов:	1) Analysis → Design → Knowledge → Action → Results 2) Awareness (осведомлённость) → Desire (желание) → Knowledge (знания) → Ability (способность) → Reinforcement (закрепление) 3) Assessment → Decision → Key actions → Acceptance → Review 4) Audit → Diagnosis → Knowledge → Alignment → Readiness	средний
10	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	В процессе принятия управленческих решений метод «дерева решений» применяется для:	1) Описания организационной структуры предприятия 2) Визуализации альтернатив решения, вероятностей наступления событий и ожидаемых результатов каждой альтернативы с целью выбора оптимального варианта 3) Планирования бюджета ИТ-проекта 4) Анализа кадрового потенциала организации	средний
11	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Аналитик проверяет регламент процесса согласования ТЗ в ИТ-компании и обнаруживает, что в документе отсутствует раздел «Сроки выполнения этапов». С позиций требований к управленческой документации это является:	1) Незначительным стилистическим недостатком документа 2) Существенным несоответствием: без сроков регламент не обеспечивает управляемость процесса, что нарушает принцип конкретности управленческого документа 3) Допустимым упрощением для внутреннего документа 4) Нарушением только в том случае, если документ проходит внешний аудит	средний
12	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Коммуникационный план в управлении изменениями на предприятии должен определять:	1) Только перечень встреч с руководством компании 2) Целевые аудитории, ключевые сообщения для каждой группы, каналы коммуникации, ответственных, периодичность и критерии эффективности коммуникаций 3) Исключительно бюджет на проведение информационных мероприятий 4) Только технические каналы передачи данных в организации	средний
13	ПК-2.1	KPI (Key Performance Indicator)	1) Показатель должен быть	средний

	<p>ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>как инструмент управления предприятием должен соответствовать критериям SMART. Что означает критерий «Measurable» (Измеримый) применительно к КРІ?</p>	<p>достижимым при существующих ресурсах 2) Показатель должен иметь количественное выражение, позволяющее однозначно определить степень его достижения 3) Показатель должен быть согласован с целями вышестоящего уровня 4) Показатель должен быть ограничен конкретным временным периодом</p>	
14	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>Стратегия «вовлечения и участия» при управлении сопротивлением изменениям предполагает:</p>	<p>1) Административное принуждение сотрудников к принятию изменений 2) Привлечение сотрудников, которые могут оказывать сопротивление, к разработке и реализации изменений, что формирует чувство причастности и снижает сопротивление 3) Финансовое стимулирование всех участников изменений 4) Постепенное внедрение изменений без информирования персонала</p>	средний
15	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>Матрица RACI в системе управления предприятием используется для:</p>	<p>1) Оценки финансовых рисков управленческих решений 2) Чёткого распределения ролей и ответственности участников процесса или проекта: кто отвечает (R), кто утверждает (A), кого консультируют (C), кого информируют (I) 3) Анализа сильных и слабых сторон предприятия 4) Построения иерархии целей стратегического плана</p>	средний
16	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>ИТ-компания переходит от функциональной организационной структуры к матричной в связи с ростом числа одновременно выполняемых проектов. Руководство зафиксировало следующие проблемы через 3 месяца после перехода: (1) сотрудники получают противоречивые указания от функционального и проектного руководителей; (2) нет ясности, чья оценка влияет на КРІ сотрудника; (3) руководители</p>	<p>1) Матричная структура изначально неподходящая - необходимо вернуться к функциональной 2) Проблемы носят временный характер - достаточно подождать адаптации 3) Причины: (1) не разработан регламент приоритизации задач при конфликте между руководителями; (2) не определена модель оценки КРІ в матричной структуре (обычно: 60% - функциональный</p>	высокий

		проектов жалуются на нехватку ресурсов. Определите причины проблем и предложите системные меры.	руководитель, 40% - проектный); (3) не внедрён ресурсный план и механизм управления загрузкой. Меры: разработать RACI-матрицу для каждого типового сценария, утвердить регламент эскалации конфликтов, внедрить систему ресурсного планирования и пересмотреть модель KPI 4) Уволить конфликтующих руководителей и нанять опытных менеджеров	
17	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Руководитель ИТ-департамента получил задание: разработать систему KPI для команды разработки из 15 человек (разработчики, тестировщики, аналитики). При анализе предложенных показателей выявлено: (1) KPI «количество написанных строк кода» для разработчиков; (2) KPI «количество найденных багов» для тестировщиков; (3) KPI «количество проведённых встреч» для аналитиков. Оцените качество предложенных KPI с позиций критериев SMART и управленческой теории.	1) Все три KPI корректны - они измеримы и просты в подсчёте 2) Некорректен только KPI (1) - остальные приемлемы 3) Все три KPI нарушают принцип ориентации на результат: (1) мотивирует писать избыточный код - нет связи с качеством; (2) мотивирует тестировщика искать мелкие баги вместо критичных - нет приоритизации; (3) количество встреч не коррелирует с ценностью аналитика. Рекомендуемые альтернативы: (1) процент задач, выполненных в срок + отсутствие дефектов в коде; (2) критичность выявленных дефектов + покрытие тестами; (3) качество требований (% изменений после согласования) 4) KPI (2) и (3) корректны - только разработчиков нужно оценивать иначе	высокий
18	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	ИТ-компания внедряет новую ERP-систему. Диагностика по модели ADKAR показала: Awareness - 8/10, Desire - 3/10, Knowledge - 7/10, Ability - 6/10, Reinforcement - 2/10. Разработайте приоритизированный план управления изменениями с учётом выявленных разрывов.	1) Необходимо провести общее обучение по новой системе для всех сотрудников 2) Достаточно провести собрание с объяснением преимуществ ERP-системы 3) Приоритеты определяются по наиболее слабым элементам ADKAR: Приоритет 1 - Reinforcement (2/10): внедрить систему признания и мониторинга закрепления изменений, регулярные check-in встречи, видимую поддержку топ-менеджмента. Приоритет 2 - Desire (3/10): выявить причины низкой	высокий

			<p>мотивации через интервью, устранить страхи, показать личную выгоду через quick wins, подключить лидеров мнений. Остальные элементы (Knowledge, Ability) поддерживать программой обучения. Нельзя переходить к следующему элементу, не устранив разрыв в предыдущем</p> <p>4) Показатель Awareness высокий - изменения пройдут сами по себе</p>	
19	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>Аналитик проверяет пакет управленческой документации ИТ-проекта по внедрению корпоративной ИС. В комплект входят: устав проекта, план проекта (без раздела управления рисками), протоколы совещаний (без подписей участников), техническое задание (раздел «Требования к безопасности» - «система должна быть защищённой»), матрица RACI (отсутствует роль «Информируется» для ключевых стейкхолдеров). Оцените каждое несоответствие и определите критичность.</p>	<p>1) Необходимо провести общее обучение по новой системе для всех сотрудников</p> <p>2) Достаточно провести собрание с объяснением преимуществ ERP-системы</p> <p>3) Приоритеты определяются по наиболее слабым элементам ADKAR: Приоритет 1 - Reinforcement (2/10): внедрить систему признания и мониторинга закрепления изменений, регулярные check-in встречи, видимую поддержку топ-менеджмента. Приоритет 2 - Desire (3/10): выявить причины низкой мотивации через интервью, устранить страхи, показать личную выгоду через quick wins, подключить лидеров мнений. Остальные элементы (Knowledge, Ability) поддерживать программой обучения. Нельзя переходить к следующему элементу, не устранив разрыв в предыдущем</p> <p>4) Показатель Awareness высокий - изменения пройдут сами по себе</p>	высокий
20	<p>ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК4.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>	<p>ИТ-компания реализует цифровую трансформацию: переход с ручного согласования документов на СЭД (систему электронного документооборота). Через 2 месяца после внедрения выявлены проблемы: (1) 40% сотрудников продолжают согласовывать документы по электронной почте; (2) руководители среднего звена игнорируют уведомления СЭД;</p>	<p>1) Заблокировать корпоративную почту для согласования документов</p> <p>2) Провести дополнительное обучение по интерфейсу СЭД</p> <p>3) Системный анализ: проблемы (1) и (2) - низкий Desire и Reinforcement по ADKAR: необходима работа с лидерами мнений, личная поддержка топ-менеджмента, введение KPI по использованию СЭД. Проблема</p>	высокий

		<p>(3) документы в системе дублируются с бумажными версиями; (4) нет единого регламента работы с СЭД. Проанализируйте ситуацию через призму управления изменениями и документооборота и предложите системное решение.</p>	<p>(3) - отсутствие политики «единственный источник правды»: разработать регламент, закрепляющий СЭД как юридически значимую версию документа. Проблема (4) - первопричина всех остальных: немедленно разработать и утвердить регламент работы с СЭД (с указанием обязательных действий, сроков, ответственных, форматов) по требованиям к управленческой документации; провести коммуникационную кампанию 4) Отказаться от СЭД и вернуться к прежнему порядку</p>	
--	--	---	--	--