

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования "Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого" Министерства
здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР и МП
д.м.н., доцент
И.А. Соловьева
29" июня 2022

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Современные технологии управления в здравоохранении
для подготовки обучающихся
по специальности ординатуры 31.08.30 Генетика

Красноярск
2022

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования "Красноярский государственный медицинский
университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого" Министерства
здравоохранения Российской Федерации

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Современные технологии управления в здравоохранении

Специальность ординатуры: 31.08.30 Генетика

Квалификация выпускника: врач-генетик

Рекомендован к изданию по решению ЦКМС (Протокол N 11 от
29 июня 2022 г.).

© ФГБОУ ВО КрасГМУ им. проф. В.Ф.
Войно-Ясенецкого Минздрава России,
2022

Содержание

1. Критерии оценивания
2. Тесты
3. Практические навыки

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1. Критерии оценки для оценочного средства: Тесты

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 100% -90%	Повышенный	5 - "отлично"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 89% -80%	Базовый	4 - "хорошо"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий 79% -70%	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу тестовых заданий - менее 70%	-/-	2 - "неудовлетворительно"

2. Критерии оценки для оценочного средства: Практические навыки

<i>Показатель оценки результатов обучения</i>	<i>Уровень сформированности компетенции</i>	<i>Шкала оценивания</i>
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 100% -90%	Повышенный	5 - "отлично"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 89% -80%	Базовый	4 - "хорошо"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу выполненных параметров 79% -70%	Пороговый	3 - "удовлетворительно"
Показатель рассчитывается в процентном соотношении верных ответов к общему числу	-/-	2 - "неудовлетворительно"

выполненных параметров - менее 70%		
------------------------------------	--	--

3. Критерии оценки для оценочного средства: Ситуационные задачи

Показатель оценки результатов обучения	Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания
<p>Полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы</p>	Повышенный	5 - "отлично"
<p>Вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание; допущены один - два недочета при освещении основного содержания, исправленные по замечанию преподавателя</p>	Базовый	4 - "хорошо"

<p>Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому вопросу; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, ординатор не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы</p>	<p>Пороговый</p>	<p>3 - "удовлетворительно"</p>
<p>Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки</p>	<p>-/-</p>	<p>2 - "неудовлетворительно"</p>

Тесты

№	Оценочные средства	Эталон ответа	Уровень применения	Код формируемой компетенции
1.	<p>АВТОРИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАВИСИТ:</p> <p>1) только от должностного статуса 2) от должностного статуса и завоеванного им самим престижа среди подчиненных 3) только от завоеванного самим руководителем престижа среди подчиненных 4) от связей руководителя</p>	2	ВК	ПК-11
2.	<p>ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ - ЭТО:</p> <p>1) все то, что человек считает для себя ценным 2) сопоставление между реальными и ожидаемыми результатами 3) отсутствие уверенности в себе 4) боязнью критики за совершенную ошибку</p>	1	ТК	ПК-11
3.	<p>ВРЕМЕННОЙ ПРИНЦИП ЭЙЗЕНХАУЭРА РАСПРЕДЕЛЯЕТ ЗАДАЧИ ПОПРИОРИТЕТНОСТИ НА 4 ГРУППЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ:</p> <p>1) важности и доступности ресурсов 2) срочности выполнения и доступности ресурсов 3) важности и срочности выполнения 4) важности, срочности выполнения и доступности ресурсов</p>	3	ТК ВК	ПК-11
4.	<p>ТЕОРИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ" ОБЪЯСНЯЕТ МОТИВАЦИЮ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:</p> <p>1) люди должны вознаграждаться по затраченному труду 2) люди должны вознаграждаться по результату труда 3) люди субъективно оценивают справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставляют его с вознаграждением других людей 4) справедливо всё, что делает руководитель</p>	3	ВК ТК	ПК-11
5.	<p>АВТОРИТЕТ - ЭТО</p> <p>1) власть, возникшая на формальной основе как данная кому-то и принимаемая другими как то, с чем они согласны и считают правильным</p>	1	ВК ТК	ПК-11

	<p>2) побуждение других к достижению целей организации</p> <p>3) передача задач и полномочий лицу или группе, которые принимают на себя ответственность за их выполнение</p> <p>4) способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти</p>			
6.	<p>НАЗОВИТЕ ВЕДУЩИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ:</p> <p>1) способность к интеграции знаний и навыков, их адекватное использование;</p> <p>2) концептуальная компетентность;</p> <p>3) компетентность в области ценностных ориентаций;</p> <p>4) компетентность в области восприятия, в эмоциональной сфере;</p> <p>5) компетенция в конкретных сферах деятельности.</p>	1	ВК ТК	ПК-11
7.	<p>НАЗОВИТЕ ОСНОВНУЮ ХАРАКТЕРИСТИКУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ:</p> <p>1) широта взглядов;</p> <p>2) умение четко формулировать цели;</p> <p>3) стиль руководства;</p> <p>4) беспристрастность;</p> <p>5) энергичная инициативность и решительность</p>	3	ВК ТК	ПК-11
8.	<p>КАКОВА СРЕДНЯЯ ПЕРИОДИЧНОСТЬ АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ:</p> <p>1) 1-2 года;</p> <p>2) 3-5 лет;</p> <p>3) 5-7 лет;</p> <p>4) более 7 лет.</p>	2	ВК ТК	ПК-11
9.	<p>СРЕДИ ФАКТОРОВ, СПОСОБСТВУЮЩИХ ВОЗНИКНОВЕНИЮ КОМПЛЕКСА УГРОЖАЕМОГО АВТОРИТЕТА, ВЕДУЩИМ ЯВЛЯЕТСЯ:</p> <p>1) низкий уровень профессионализма;</p> <p>2) объективные неудачи;</p> <p>3) соперничество внутри коллектива;</p> <p>4) проблемы со здоровьем;</p> <p>5) чрезмерная сложность ситуации</p>	1	ВК ТК	ПК-11
10.	<p>К ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ КАЧЕСТВАМ, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ,</p>	5	ВК ТК	ПК-11

	<p>ОТНОСЯТ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) готовность выслушивать мнение других; 2) долгосрочное предвидение и гибкость; 3) беспристрастность; 4) бескорыстие и лояльность; 5) способность создавать коллектив и благоприятную атмосферу в нем 			
11.	<p>КАКАЯ ФОРМА АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ОТРАЖАЕТ ДОЛЖНОСТНОЙ ЕГО КОМПОНЕТ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) моральный; 2) формальный; 3) неформальный; 4) функциональный 	2	ВК ТК	ПК-11
12.	<p>КАКАЯ ФОРМА АВТОРИТЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗУЮТ ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕТ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) моральный; 2) формальный; 3) неформальный; 4) функциональный. 	1	ВК ТК	ПК-11
13.	<p>НАЗОВИТЕ ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) количественные; 2) качественные (описательные); 3) комбинированные; 4) экспертных оценок; 5) прогностические 	4	ВК ТК	ПК-11
14.	<p>НАЗОВИТЕ ТИП ВЛАСТИ, НАИБОЛЕЕ ПРИЕМЛЕМЫЙ В ЭКСТРИМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) власть, основанная на принуждении; 2) экспертная власть; 3) законная власть; 4) власть примера; 5) власть, основанная на поощрении 	4	ВК ТК	ПК-11
15.	<p>НАЗОВИТЕ СТИЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЙ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТЫМ КОЛЛЕКТИВОМ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) указывание; 2) популяризация; 3) участие в управлении; 4) передача полномочий 	4	ВК ТК	ПК-11
16.	<p>ПРИ КАКОМ СТИЛЕ УПРАВЛЕНИЯ У ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В ОБЫЧНЫХ УСЛОВИЯХ</p>	2	ВК ТК	ПК-11

	НАБЛЮДАЕТСЯ МАКСИМАЛЬНАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ: 1) директивном (авторитарном); 2) демократическом (коллегиальном); 3) либеральном; 4) бюрократическом			
17.	ПРИ КАКОМ СТИЛЕ УПРАВЛЕНИЯ У ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ НАБЛЮДАЕТСЯ МАКСИМАЛЬНАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ: 1) директивном (авторитарном); 2) демократическом (коллегиальном); 3) либеральном (нейтральном) 4) бюрократическом	1	ВК ТК	ПК-11
18.	КАКАЯ ИЗ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЕДУЩАЯ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВА: 1) определенность; 2) осознанность; 3) креативность; 4) целеустремленность; 5) коммуникативность	5	ВК ТК	ПК-11
19.	КАКОВА ОПТИМАЛЬНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЭКСПЕРТОВ В ГРУППЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЯ: 1) 20 человек; 2) 10 человек; 3) 5 человек; 4) 3 человека	1	ВК ТК	ПК-11
20.	ДЛЯ ЛИБЕРАЛЬНОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА ХАРАКТЕРНО: 1) минимальное вмешательство руководителя в деятельность коллектива; 2) использование властных полномочий; 3) децентрализация власти, делегирование полномочий; 4) выработка коллективных решений	1	ВК ТК	ПК-11
21.	ПРИ КАКОМ ТИПЕ МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ПРЕВАЛИРУЮТ РАЗВИВАЮЩИЕ МОТИВЫ: 1) креативный; 2) экспрессивный; 3) импульсивный; 4) монотонный;	1	ВК ТК	ПК-11

	5) блокирующий			
22.	<p>ДЛЯ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА ХАРАКТЕРНО:</p> <p>1) децентрализация власти, выработка коллективных решений, делегирование полномочий;</p> <p>2) централизация, концентрация власти в руках одного руководителя, единоличное принятие им решений</p> <p>3) минимальное вмешательство руководителя в деятельность коллектива;</p> <p>4) выработка коллективных решений</p>	2	ВК ТК	ПК-11
23.	<p>НАЗОВИТЕ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА, ПРИ КОТОРОМ ПОЗИЦИЯ РУКОВОДСТВА - НЕЗАМЕТНО В СТОРОНЕ ОТ ГРУППЫ:</p> <p>1) авторитарный;</p> <p>2) демократический;</p> <p>3) либеральный;</p> <p>4) бюрократический</p>	3	ВК ТК	ПК-11
24.	<p>ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АНАЛИЗА РУКОВОДЯЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСПОЛЬЗУЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ФОРМЫ АНАЛИЗА:</p> <p>1) постоянный анализ собственно деятельности, ее результатов и условий;</p> <p>2) системы наводящих вопросов и алгоритмов;</p> <p>3) изучение организационного труда;</p> <p>4) анализ руководящей деятельности не проводится</p>	1	ВК ТК	ПК-11
25.	<p>НАЗОВИТЕ ОСНОВНОЕ СОБЫТИЕ В ЖИЗНИ ПО СТРЕССОНАПОЛНЕННОСТИ:</p> <p>1) смерть супруга;</p> <p>2) увольнение с работы;</p> <p>3) уход на пенсию;</p> <p>4) развод;</p> <p>5) раздельная жизнь с супругом</p>	1	ВК ТК	ПК-11
26.	<p>ЧТО ТАКОЕ КОМПЛЕКС УГРОЖАЕМОГО АВТОРИТЕТА?</p> <p>1) попытки с помощью своего авторитета решать вопросы, не укладывающиеся в рамках должностных инструкций;</p> <p>2) болезненное состояние личности, вызванное боязнью потерять свой авторитет;</p> <p>3) отсутствие у себя желания быть авторитетом;</p>	2	ВК ТК	ПК-11

	4) комплекс факторов профессионального выгорания			
27.	КАКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ЛИЧНОГО ХАРАКТЕРА, ДЛЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОБРАЗ ЖИЗНИ РУКОВОДИТЕЛЯ, НЕ СООТВЕТСТВУЮТ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ? 1) обеспечение необходимого фонда времени, посвящаемого семье; 2) выполнением семейных обязанностей должны заниматься исключительно остальные члены семьи; 3) активная духовная и культурная жизнь; 4) психогигиена; 5) участие в воспитании детей	2	ВК ТК	ПК-11
28.	ЧТО СООТВЕТСТВУЕТ "ЗРЕЛОЙ" СТАДИИ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА? 1) члены коллектива решают, как использовать имеющиеся способности и ресурсы, методы работы пересматриваются, появляется желание экспериментировать; 2) сотрудники начинают гордиться членством в коллективе, управленческие функции плавно начинают переходить от одного сотрудника к другому, в зависимости от конкретных задач; 3) отношения носят неформальный характер, но приносят удовлетворение, личные разногласия быстро устраняются, устанавливаются высокие стандарты достижений; 4) среди сотрудников постоянно возникают конфликты	3	ВК ТК	ПК-11
29.	РУКОВОДИТЕЛЬ С ВЫСОКОЙ СПОСОБНОСТЬЮ СОЗДАВАТЬ КОЛЛЕКТИВ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ: 1) прочными навыками руководства; 2) последователен; 3) поддерживает идеи коллективизма; 4) правильно подбирает сотрудников; 5) создает положительный климат в коллективе	1	ВК ТК	ПК-11
30.	НАЗОВИТЕ НА КАКОЙ СТАДИИ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА ДЕЙСТВУЮТ ПРОЧНЫЕ СВЯЗИ МЕЖДУ ЕГО ЧЛЕНАМИ:	5	ВК ТК	ПК-11

	<ul style="list-style-type: none"> 1) притирка; 2) ближний бой; 3) экспериментирование; 4) эффективность; 5) зрелость 			
31.	<p>ВЫБИРАЯ ТАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ, РУКОВОДИТЕЛЬ НЕ ДОЛЖЕН:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) относиться к подчиненным корректно и внимательно; 2) проявлять постоянный интерес к здоровью, делам подчиненных; 3) поощрять хорошую работу материально; 4) разбор ошибок подчиненных производить публично, при всем коллективе; 5) поручать сотруднику ту работу, к которой он имеет склонность 	4	ВК ТК	ПК-11
32.	<p>НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МОГУТ ФОРМИРОВАТЬСЯ НА СЛЕДУЮЩЕМ УРОВНЕ:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) уровень структурных взаимосвязей; 2) функциональный уровень; 3) уровень ведущих целей организации и организационных ценностей; 4) уровень внешнего окружения 	3	ВК ТК	ПК-11
33.	<p>УКАЖИТЕ НАИБОЛЕЕ КОНСТРУКТИВНЫЙ ТИП РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) доминирование одной из сторон; 2) компромисс; 3) интеграция; 4) избегание 	3	ВК ТК	ПК-11
34.	<p>В КАКОМ СЛУЧАЕ НЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНО КОМПЛЕКТОВАНИЕ ВАКАНТНЫХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРЕТЕНДЕНТАМИ "СО СТОРОНЫ":</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) когда коллектив приступает к решению новых для себя проблем; 2) когда в аппарате управления наблюдаются затянувшиеся межличностные конфликты; 3) когда в коллективе существует несколько реальных кандидатов на управленческую должность; 4) когда учреждение, будучи небольшим, не имеет возможности подготовить кандидатов из 	3	ВК ТК	ПК-11

	собственного резерва			
35.	<p>ВЕДУЩЕЕ ОГРАНИЧЕНИЕ, ПРЕПЯТСТВУЮЩЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ КОЛЛЕКТИВА:</p> <p>1) некомпетентность руководителя; 2) неквалифицированные сотрудники; 3) неконструктивный климат; 4) слишком высокие требования, предъявляемые к коллективу; 5) неконструктивные отношения с другими коллективами</p>	3	ВК ТК	ПК-11
36.	<p>НАЗОВИТЕ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ:</p> <p>1) соревнование; 2) приспособление; 3) компромисс; 4) избегание; 5) сотрудничество</p>	5	ВК ТК	ПК-11
37.	<p>КОНФЛИКТ ПРОТИВОПОЛОЖНОГО ВОСПРИЯТИЯ - ЭТО:</p> <p>1) выбор между двумя и более вариантами, каждый из которых нежелателен; 2) выбор между двумя и более вариантами, каждый из которых интересен и привлекателен; 3) конфликт, возникающий из-за противоположного восприятия одной и той же ситуации разными людьми; 4) конфликт, возникающий из-за одинакового восприятия одной и той же ситуации разными людьми</p>	3	ВК ТК	ПК-11
38.	<p>ДЛЯ ОПИСАНИЯ ТИПОВ ПОВЕДЕНИЯ ЛЮДЕЙ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ К. ТОМАС СЧИТАЕТ ПРИМЕНИМОЙ:</p> <p>1) двухмерную модель регулирования конфликтов; 2) трехмерную модель регулирования конфликтов; 3) четырехмерную модель регулирования конфликтов; 4) многомерную модель регулирования конфликтов</p>	1	ВК ТК	ПК-11
39.	<p>ПРИ КАКОМ МЕТОДЕ ОБУЧЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМОМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, РАЗВИВАЕТСЯ УМЕНИЕ ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЕ В</p>	3	ВК ТК	ПК-11

	<p>УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стажировка; 2) наставничество; 3) деловые игры; 4) дискуссия; 5) метод анализа ситуации 			
40.	<p>НАЗОВИТЕ СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЙСЯ СТРЕМЛЕНИЕМ ДОБИТЬСЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ СВОИХ ИНТЕРЕСОВ В УЩЕРБ ДРУГИМ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) конкуренция (соревнование); 2) приспособление; 3) компромисс; 4) избегание; 5) сотрудничество 	1	ВК ТК	ПК-11

Практические навыки

№	Оценочные средства	Уровень применения	Код формируемой компетенции
1.	Ставить цели в соответствии с критериями SMART	ТК	ПК-11
2.	составлять организационно-управленческую структуру организации	ТК	ПК-11
3.	Владеть навыками делегирования полномочий	ТК	ПК-11
4.	Использовать различные стили управления	ТК	ПК-11
5.	Мотивировать персонал на достижение результатов	ТК	ПК-11
6.	Владеть навыками самомотивации	ТК	ПК-11
7.	Выявлять потребность в изменениях в организации	ТК	ПК-11
8.	Владеть методиками преодоления сопротивления изменениям	ТК	ПК-11
9.	Использовать методологию проведения STEP-анализа	ТК	ПК-11
10.	Использовать модель пяти конкурентных сил М. Портера	ТК	ПК-11
11.	Владеть методологией проведения SWOT-анализа	ТК	ПК-11