

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

Менеджмент

для направления подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика»

Направленность программы «Прикладная информатика в экономике»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Форма обучения очная

| Семестр | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Наименование дисциплины | | | | | | | | |
| ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | | | | | | | | |
| Б 1.Б2 История | + | | | | | | | |
| Б 1.Б3 Философия | | | + | | | | | |
| Б1.В.ОД.3 Менеджмент | | | | + | | | | |
| Б1.В.ДВ.1.2 Культура речи | + | | | | | | | |
| Б1.В.ДВ.2.1 Политология | | | | | + | | | |
| Б1.В.ДВ.2.2 История политических учений | | | | | + | | | |
| Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | + |
| Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | + |
| Этапы формирования компетенций | 1 | | 2 | 3 | 4 | | | 5 |
| ОПК-2 – способность анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования | | | | | | | | |
| Б 1.Б4 Экономическая теория | + | + | | | | | | |
| Б 1.Б5 Математика | + | + | | | | | | |
| Б 1.Б7 Теория систем и системный анализ | | | | | + | | | |
| Б 1.Б9 Теория вероятностей и математическая статистика | | | + | | | | | |
| Б1.В.ОД.2 Экономика и организация предприятия | | | + | | | | | |
| Б1.В.ОД.3 Менеджмент | | | | + | | | | |
| Б1.В.ОД.4 Маркетинг | | | | | + | | | |
| Б1.В.ОД.5 Бухгалтерский учет | | | | + | | | | |
| Б1.В.ОД.7 Математическое и имитационное | | | | | | + | + | |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| моделирование | | | | | | | | |
| Б1.В.ОД.8 Численные методы | | | + | | | | | |
| Б1.В.ОД.9 Линейная алгебра и аналитическая геометрия | + | | | | | | | |
| Б1.В.ДВ.6.1 Эконометрика | | | | | + | | | |
| Б1.В.ДВ.6.2 Прикладная статистика | | | | | + | | | |
| Б1.В.ДВ.7.1 Математическая экономика | | | | | | + | | |
| Б1.В.ДВ.7.2 Финансовая математика | | | | | | + | | |
| Б2.Пд Преддипломная практика | | | | | | | | + |
| Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | + |
| Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | + |
| Этапы формирования компетенций | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ПК-1 – способность проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к информационной системе | | | | | | | | |
| Б 1.Б7 Теория систем и системный анализ | | | | | + | | | |
| Б 1.Б14.2 Проектирование информационных систем | | | | + | + | | | |
| Б 1.Б14.4 Базы данных | | | + | + | | | | |
| Б1.В.ОД.3 Менеджмент | | | | + | | | | |
| Б1.В.ОД.14.1 Интеллектуальные информационные системы | | | | | | | + | |
| Б1.В.ОД.14.2 Управление информационными ресурсами | | | | | | | + | |
| Б1.В.ОД.14.4 Управление информационными системами | | | | | | | | + |
| Б3.В.ДВ.11.1 Телекоммуникационные сети | | | | | | | + | |
| Б3.В.ДВ.11.2 Создание и | | | | | | | + | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|---|---|
| администрирование локальной сети | | | | | | | | |
| Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | | | + | | | | | |
| Б2.П1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | | | | | | + | | |
| Б2.Пд Преддипломная практика | | | | | | | | + |
| Б2.Н1 Научно-исследовательская работа | | | | | | | | + |
| Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | + |
| Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | + |
| Этапы формирования компетенций | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ПК-20 – способность осуществлять и обосновывать выбор проектных решений по видам обеспечения информационных систем | | | | | | | | |
| Б 1.Б14.2 Проектирование информационных систем | | | | + | + | | | |
| Б 1.Б14.3 Проектный практикум | | | | | | | | |
| Б 1.Б14.5 Информационная безопасность | | | | + | | | | |
| Б1.В.ОД.3 Менеджмент | | | | + | | | | |
| Б1.В.ОД.10 Метрология и стандартизация ПО | | | | | | | + | |
| Б1.В.ОД.13.1 Интернет-программирование | | | | | | + | | |
| Б1.В.ОД.13.2 Разработка программных приложений | | | | | | + | | |
| Б1.В.ОД.13.3 Системная архитектура | | | | | | | + | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|---|---|
| информационных систем | | | | | | | | |
| Б1.В.ОД.14.1 Интеллектуальные информационные системы | | | | | | | + | |
| Б2.У.1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно- исследовательской деятельности | | | + | | | | | |
| Б2.П1 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | | | | | | + | | |
| Б2.Пд Преддипломная практика | | | | | | | | + |
| Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | + |
| Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | + |
| Этапы формирования компетенций | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

| Компетенци | Показатели | Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП | | | Оценочное средство |
|------------|------------|---|-------------|-----------|-----------------------|
| | | пороговый | стандартный | эталонный | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|---------|--|---|---|-----------------------|
| ОК-6 | Знать | Знает принципы работы в команде, основы корпоративной этики | Знает принципы работы в команде, основы корпоративной этики и принципы организации коллективов | Знает принципы работы в команде, основы корпоративной этики и принципы организации коллективов, может раскрыть их содержательно | Теоретические вопросы |
| | Уметь | Умеет работать в команде, соблюдать основы корпоративной этики | Умеет работать в команде, соблюдать основы корпоративной этики и принципы организации коллективов | Умеет работать в команде, соблюдать основы корпоративной этики и принципы организации коллективов, может раскрыть их содержательно | Задачи |
| | Владеть | Владеет навыками работы в команде, основами корпоративной этики | Владеет навыками работы в команде, основами корпоративной этики и принципами организации коллективов | Владеет навыками работы в команде, основами корпоративной этики и принципами организации коллективов, может раскрыть их содержательно | Практические задания |
| ОПК-2 | Знать | Знает методы анализа социально-экономических задач и процессов | Знает методы анализа социально-экономических задач и процессов с применением методов системного анализа | Знает методы анализа социально-экономических задач и процессов с применением методов системного анализа и математического моделирования | Теоретические вопросы |
| | Уметь | Умеет анализировать социально-экономические задачи и процессы | Умеет анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа | Умеет анализировать социально-экономические задачи и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования | Задачи |
| | Владеть | Владеет навыками анализа социально-экономических задач и процессов | Владеет навыками анализа социально-экономических задач и процессов с применением методов системного анализа | Владеет навыками анализа социально-экономических задач и процессов с применением методов системного анализа и математического моделирования | Практические задания |

| | | | | | |
|-------|---------|---|--|---|-----------------------|
| ПК-1 | Знать | Знает методы и приёмы обследования организаций | Знает методы и приёмы обследования организаций, выявления информационных потребностей пользователей | Знает методы и приёмы обследования организаций, выявления информационных потребностей пользователей, формирования требований к информационной системе | Теоретические вопросы |
| | Уметь | Умеет проводить обследование организаций | Умеет проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей | Умеет проводить обследование организаций, выявлять информационные потребности пользователей, формировать требования к информационной системе | Задачи |
| | Владеть | Владеет навыками обследования организаций | Владеет навыками обследования организаций, выявления информационных потребностей пользователей | Владеет навыками обследования организаций, выявления информационных потребностей пользователей, формирования требований к информационной системе | Практические задания |
| ПК-20 | Знать | Знает способы использования информационных систем в профессиональной деятельности | Знает способы использования информационных систем в профессиональной деятельности, современные технологии разработки объектов технических систем | Знает методы осуществления и обоснования выбора проектных решений по видам обеспечения информационных систем | Теоретические вопросы |
| | Уметь | Умеет использовать информационные системы в профессиональной деятельности | Умеет осуществлять выбор информационных систем для использования в профессиональной деятельности по принятию решений | Умеет осуществлять и обосновывать выбор проектных решений по видам обеспечения информационных систем | Задачи |

| | | | | |
|--|---|--|--|----------------------|
| | Владеет методами использования современных технических средства в процессе выбора проектных решений | Владеет способами выбора информационных систем для использования в профессиональной деятельности по принятию решений | Владеет методами осуществления и обоснования выбора проектных решений по видам обеспечения информационных систем | Практические задания |
|--|---|--|--|----------------------|

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|-------|--|---|---|
| 1 | Сущность управления в рыночной экономике | ОПК-2 | Собеседование |
| 2 | Менеджер, его место и роль в организации | ОК-6 | Деловая игра |
| 3 | Природа управления и исторические тенденции его развития | ОПК-2 | Доклад |
| 4 | Организация как система управления | ОПК-2, ПК-1, ПК-20 | Ситуационная задача |
| 5 | Функции менеджмента | ОК-6 | Учебная работа (с просмотром видеофильма) |
| 6 | Процесс и методы принятия управленческих решений | ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-20 | Деловая игра |
| 7 | Руководство в организации | ОК-6 | Тестирование |
| 8 | Управление конфликтами в организации | ОК-6 | Учебная работа (с просмотром видеофильма) Тестирование |
| 9 | Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя | ОК-6 | Разноуровневая задача |

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для собеседования

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|--|
| «зачтено» | Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| «не зачтено» | Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала. |

Критерии и шкала оценивания деловой игры

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|---|
| «зачтено» | Выставляется студенту, если студент соблюдает правила и регламента по времени; активно участвует в обсуждении; использует дополнительные материалы; аргументирует принятые решения; проявляет взаимопомощь, высокий уровень межличностных отношений в команде; стремится к достижению поставленной цели(ей) игры, решению проблемы. |
| «не зачтено» | Выставляется студенту, если он проявляет инертность при обсуждении поставленных задач, незаинтересованность в достижении цели, получении результата |

Критерии и шкала оценивания тестирования

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|---------------------------------------|
| «зачтено» | Выполнение более 60% тестовых заданий |
| «не зачтено» | Выполнение менее 60% тестовых заданий |

Критерии и шкала оценивания ситуационной задачи

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|--|
| «зачтено» | Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы. Результаты расчетов представлены в удобном виде для анализа. |
| «не зачтено» | Задача не решена или решена со значительными замечаниями. |

Критерии и шкала оценивания докладов

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|---|
| «зачтено» | Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые) |
| «не зачтено» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана. |

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|---|
| «зачтено» | Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации. Результаты расчетов отображены графически или в таблице. |
| «не зачтено» | Задача не решена или решена со значительными замечаниями. |

Критерии и шкала оценивания учебной работы

| Оценка | Критерий оценки |
|--------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся владеет изученным материалом, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применяет знания на практике. Показывает отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |
| «не зачтено» | Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала. При выполнении задания студент демонстрирует недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей. |

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|------------------|---|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы | Эталонный |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Стандартный |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Пороговый |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Тема «Сущность управления в рыночной экономике»

1. Что понимается под управлением с позиций общей теории?
2. Какие задачи решает управляющая система для обеспечения достижения цели управляемой системой?
3. Охарактеризуйте процесс развития общей теории управления.
6. Какие аспекты характеризуют систему как объекта управления?
5. Каков алгоритм изучения систем как объекта управления?
6. Дайте базовые понятия и определения системы как объекта управления.
8. Как реализуется процесс управления?
9. Какова роль обратной связи в системах управления?
10. На каких принципах базируются общие закономерности управления различными системами?
11. Каковы сущность, задачи и закономерности управления различными системами?

Тема « Менеджер, его место и роль в организации»

Деловая игра «Эффективный менеджер»

Цель занятия: определение профессиональных качеств, необходимых менеджеру для эффективной деятельности в организации.

Задание: сформулируйте основные профессиональные признаки менеджера с учетом требуемых знаний, навыков и личностных характеристик.

Порядок выполнения работы

1. Деление группы студентов на подгруппы по 4-5 человек, распределение ролей
2. Этап молчаливого генерирования.
3. Этап неупорядоченного формулирования идей.
4. Этап уяснения идей.
5. Голосование и ранжирование.
6. Этап подсчета голосов.
7. Формирование группы экспертов из числа экспертов подгрупп для оценки работы подгрупп.

Выступление представителей подгрупп с результатами проделанной их подгруппой работы.

Оформление экспертами отчета об эффективности работы групп и представление итоговых результатов.

Требования к оформлению отчета

Отчет подгруппы выполняется под руководством координатора и должен содержать протокол процесса.

| Протокол «Показатели профессиональных качеств менеджера» | | |
|---|-------------------|---------------------------------------|
| Дата: _____ | | |
| Количество участников: _____ | | |
| Показатели | Полученные голоса | Итого: число голосов/ сумма рангов |
| | | |
| | | |

Отчет об эффективности работы подгрупп составляется экспертами.

| Критерии оценки работы команд | Вес критерия | Команды | | |
|--|--------------|---------|---|---|
| | | 1 | 2 | n |
| Своевременность выполнения работы | | | | |
| Активность в обсуждении результатов | | | | |
| Качество доклада | | | | |
| Возможность практического использования | | | | |
| Соблюдение этических норм поведения при обсуждении работ | | | | |
| Сумма | | | | |

Присуждение мест происходит на основе отчета об эффективности работы групп.

Тема «Природа управления и исторические тенденции его развития»

Темы докладов

1. Этапы истории развития менеджмента.
2. Школа "научного управления".
3. Школа "административного управления".
4. Школа "человеческих отношений".
5. Школа "науки управления".
6. Современные подходы в менеджменте: количественный, процессный, системный и ситуационный.

Тема «Организация как система управления»

Ситуационная задача «Составляющие успеха организации»

Цель занятия: развитие способности анализировать различные управленческие ситуации, формирование представления об уникальности неповторимости успеха каждой организации.

Задание. Ознакомьтесь с представленными ситуациями. Дайте ответы на вопросы к каждой ситуации.

Порядок выполнения работы

1. Студенты объединяются в группы по 2-3 человека.
2. *Знакомство с ситуацией 1.*
 - 2.1. Проанализируйте известные вам возможности и недостатки обеих компаний.
 - 2.2. Письменно приведите аргументы в поддержку своего мнения.
3. *Знакомство с ситуацией 2.*
 - 3.1. Подумайте, насколько обязательно меняться всем организациям в условиях рыночной экономики.
 - 3.2. Письменно приведите доводы в пользу своей точки зрения.
4. *Знакомство с ситуацией 3.*
 - 4.1. Оцените своевременность действий руководства организации.
 - 4.2. Почему мнения большинства коллектива и руководства относительно преодоления предприятием кризиса столь различны?
5. Под руководством преподавателя проводится обсуждение результатов коллективной работы студентов.

Критерии оценки

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если (по наблюдениям преподавателя за работой каждой микрогруппы во время обсуждения) он активно участвовал в обсуждении, аргументированно отстаивал свою точку зрения, но при этом прислушивался к мнению других членов команды (микрогруппы), которая выполнила задание в полном объёме;

- оценка «не зачтено» выставляется, если задание выполнено частично или не выполнено микрогруппой вообще, если обучающийся не участвовал в обсуждении, играл пассивную роль в обсуждении.

Тема «Функции менеджмента»

Учебное занятие «Нематериальное стимулирование»

Просмотр учебного видеофильма «Нематериальное стимулирование» с последующим обсуждением узловых моментов учебного материала и возможностей, предоставляемых применением различных сочетаний материального и нематериального стимулирования.

Цель: сформировать у участников представление о недостаточности использования только материальных и формальных способов воздействия на подчинённых.

В результате дискуссии после просмотра фильма студенты должны показать:

- в чём заключаются специфические особенности нематериального стимулирования в сравнении с материальными стимулами;
- как узнать, что проблемы предприятия связаны именно с неэффективностью использования нематериальных стимулов;
- как принять решение по использованию нематериальных стимулов для конкретных сотрудников.

Критерии оценки

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он активно участвовал в обсуждении, аргументированно отстаивал свою точку зрения;
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не участвовал в обсуждении, играл пассивную роль в обсуждении.

Тема «Процесс и методы принятия управленческих решений»

Деловая игра «Тест NASA»

Цель: приобретение студентами практических навыков выработки и принятия эффективных управленческих решений.

Порядок выполнения работы

Студенты разбиваются на группы. Формируется группа экспертов из числа представителей групп для оценки работы. Каждому выдаётся задание с ситуацией. Сначала каждый вырабатывает своё решение выхода из сложившейся ситуации, а затем группа должна принять решение методом консенсуса.

После выработки решения всеми группами выступают представители с результатами проделанной их группой работы.

В заключение производится оформление экспертами отчета об эффективности

работы групп и каждого студента и представление итоговых результатов.

Критерии оценки

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если (по наблюдениям преподавателя за работой каждой микрогруппы во время обсуждения) он активно участвовал в обсуждении, аргументированно отстаивал свою точку зрения, но при этом прислушивался к мнению других членов команды (микрогруппы), которая выполнила задание в полном объёме;

- оценка «не зачтено» выставляется, если задание выполнено частично или не выполнено микрогруппой вообще, если обучающийся не участвовал в обсуждении, играл пассивную роль в обсуждении.

Тема «Руководство в организации»

Фонд тестовых заданий

1. Какое утверждение правомерно для лидера?

- а) он ведёт за собой;
- б) он командует;
- в) он организует работу;
- г) он управляет.

2. Принцип единоначалия означает, что:

- а) все работники организации подчиняются только его руководителю;
- б) работник должен иметь только одного непосредственного руководителя и только от него получать распоряжения;
- в) менеджер высшего ранга не должен давать распоряжений работникам, минуя их непосредственного начальника;
- г) в организации должно быть как можно меньше руководителей..

Тема «Управление конфликтами в организации»

Учебное задание «Управление конфликтами» (с просмотром видеofilmа)

Просмотр учебного видеofilmа «Управление конфликтами» с последующим обсуждением методов управления конфликтами на примере представленных в фильме ситуаций.

Критерии оценки

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он активно участвовал в обсуждении, аргументированно отстаивал свою точку зрения;

- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не участвовал в обсуждении, играл пассивную роль в обсуждении.

Тема «Самоменеджмент»

Разноуровневая задача «Организация личной работы руководителя»

Цель занятия: выработка определенных навыков планирования и организации личной работы в современном бизнесе.

Задание 1. Для получения минимальных навыков планирования своей работы, времени выполните планирование работы на один, предстоящий день:

- а) своей работы, занятий;
- б) работы условного менеджера – начальника отдела сбыта предприятия, производящего спортивный инвентарь.

Задание 2. С помощью изученных ранее методов (принцип Паретто, принцип Эйзенхауера, принцип ABC) проанализировать рабочий день условного менеджера и сделать выводы.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если выполнил задание в полном объёме, дал аргументированные и развёрнутые ответы на поставленные вопросы, привёл примеры;
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не справился с предложенными заданиями.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Потребность и необходимость управления в деятельности человека
2. Подходы к определению сущности и роли менеджмента
3. Категории менеджмента: виды менеджмента
4. Школа научного управления
5. Вклад виднейших представителей классической школы в управлении и ее становление и развитие.
6. Вклад виднейших представителей школы человеческих отношений в ее становление и развитие.
7. Школа поведенческих наук
8. Школа науки управления (количественная школа)
9. Подходы к управлению: процессный подход
10. Подходы к управлению: системный подход
11. Подходы к управлению: ситуационный подход

12. Организация как система управления: понятие организации
13. Внутренняя и внешняя среда организации
14. Определение миссии и целей организации
15. Категории менеджмента: понятие и классификация функций управления.
16. Виды управленческих решений
17. Процесс принятия и реализации управленческих решений
18. Методы принятия управленческих решений
19. Природа эффективного руководства
20. Влияние и власть. Формы власти
21. Теории лидерства
22. Природа конфликта в организации
23. Причины и последствия конфликтов
24. Управление конфликтной ситуацией
25. Понятие самоменеджмента. Самооценка
26. Планирование карьеры
27. Установление приоритетов при планировании карьеры
28. Психологические аспекты самоменеджмента
29. Правила самоменеджмента

Перечень типовых задач (для оценки умений):

Задание 1. Опишите ситуации, в которых сегодня можно эффективно использовать мотивацию типа "кнута и пряника"

Задание 2. Подумайте о том, какую работу вы хотели бы получить после окончания университета. Расскажите, используя "пирамиду потребностей", почему эта работа привлекает вас.

Задание 3. Если один из ваших сотрудников превышает свои полномочия, что вы, эффективный менеджер, сделаете для исправления ситуации?

Задание 4. Какие способы вознаграждения людей за труд используют менеджеры?

Задание 5. "Больше ответственности перекладывать не на кого". Каковы следствия этого утверждения для руководителей низшего, среднего и высшего звена?

Перечень типовых практических заданий (для оценки навыков и (или) опыта деятельности):

Кейс 1 задача 1

По итогам отчетного месяца бригада мебельного цеха досрочно выполнила

поставленное начальником цеха задание срочного заказа. Работники бригады, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно. Начальник цеха объявил благодарность за досрочную работу, а особо отличившихся работников премировал путевкой в дом отдыха.

При распределении путевок с учетом личного вклада работников в выполнение срочного задания начальник цеха использовал _____ метод управления.

Варианты ответов:

- воспитательный
- административный
- экономический
- социально-психологический

Кейс 1 задача 2

По итогам отчетного месяца бригада мебельного цеха досрочно выполнила поставленное начальником цеха задание срочного заказа. Работники бригады, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно. Начальник цеха объявил благодарность за досрочную работу, а особо отличившихся работников премировал путевкой в дом отдыха.

Величина премиального вознаграждения, уплачиваемого работнику, как инструмент экономических методов менеджмента может зависеть от ...

Варианты ответов:

- межличностных отношений в коллективе
- занимаемой им должности
- объема произведенной им продукции
- условий выполнения трудового договора

Кейс 1 задача 3

По итогам отчетного месяца бригада мебельного цеха досрочно выполнила поставленное начальником цеха задание срочного заказа. Работники бригады, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно. Начальник цеха объявил благодарность за досрочную работу, а особо отличившихся работников премировал путевкой в дом отдыха.

Начальник цеха использовал методы _____ и _____ стимулирования труда работников.

Варианты ответов:

- материального

морального
денежного
финансового

Кейс 2 задача 1

В декабре отчетного года в соответствии с планом работники кондитерского цеха должны были произвести продукции на 1100 тыс. руб. В результате дополнительных заказов объем работ увеличился на 10%. Начальник цеха четко и директивно поставил обязательное условие, при котором работники бригады получают премию в размере 15% от стоимости заказа за выполнение его в срок. Работники цеха, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно.

Разработка планов работы цеха на текущий месяц относится к _____ методам управления.

Варианты ответов:

распорядительным
административным
организационным
экономическим

Кейс 2 задача 2

В декабре отчетного года в соответствии с планом работники кондитерского цеха должны были произвести продукции на 1100 тыс. руб. В результате дополнительных заказов объем работ увеличился на 10%. Начальник цеха четко и директивно поставил обязательное условие, при котором работники бригады получают премию в размере 15% от стоимости заказа за выполнение его в срок. Работники цеха, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно.

Стиль управления, который использовал начальник цеха при объявлении условий производства продукции, характеризуется как ...

Варианты ответов:

тоталитарный
демократический
либеральный
авторитарный

Кейс 2 задача 3

В декабре отчетного года в соответствии с планом работники кондитерского цеха должны были произвести продукции на 1100 тыс. руб. В результате дополнительных заказов объем работ увеличился на 10%. Начальник цеха четко и директивно поставил обязательное условие, при котором работники бригады получают премию в размере 15% от стоимости заказа за выполнение его в срок. Работники цеха, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно.

Начальник цеха при объявлении условий производства продукции использовал власть, основанную на вознаграждении и состоящую в возможности ...

Варианты ответов:

- удовлетворить насущные потребности
- показать личный пример
- получить удовлетворение от результата работы
- подчинить работников

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если решения соответствуют сформулированным в кейсе вопросам, присутствует оригинальность решения и применимость его на практике.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если решения не соответствуют сформулированным в кейсе вопросам, отсутствует оригинальность решения и применимость его на практике.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|----------------------------------|---|
| Учебная работа | Задания для учебной работы выдаются на практических занятиях. Задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку |
| Деловая игра | Деловые игры проводятся во время практических занятий. Преподаватель знакомит студентов со сценарием и правилами игры, критериями оценки, ориентирует на достижение целей, проводит консультирование, распределяет роли. |
| Собеседование | Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, задания и вопросы для проведения круглого стола |
| Доклад | Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите |
| Тестирование | Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины в самостоятельное время и во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения. |
| Разноуровневая задача | Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю |
| Ситуационная задача | Выполнение ситуационной задачи осуществляется на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии доводит до обучающихся задание. Результаты решения задачи оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю |

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка |
|---|--------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |