

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Психология управления»

для направления подготовки 38.03.01 Экономика

профиль подготовки: «Экономика предприятий и организаций»

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

Заочная форма обучения

Семестр \ Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОК-5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия										
Б1. Б06 Психология				*						
Б1.Б 07 Политология					*					
Б1.Б23 Менеджмент						*				
Б1.Б10 Психология управления						*				
Б1.Б05 Социология	*									
Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты										*
Этапы формирования компетенций	1			4	5	6				10

В качестве этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определены семестры.

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Индекс компетенции	Содержание компетенции
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В рамках данной дисциплины формируются компетенции ОК-5,

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

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОК- 5	Знать	1) психологические характеристики личности и их влияние на коммуникативный процесс; 2) поведение и взаимодействия людей в организации	1) теоретические основы психологии управленческой деятельности; влияние социальных, этнических, конфессиональных и культурных факторов на поведение человека в группе; 2) основные закономерности поведения и взаимодействия субъектов и объектов управления: личности, группы, организации;	1) объективные и субъективные, управляемые и неуправляемые факторы, определяющие характер и результаты такого взаимодействия; 2) психологические критерии эффективного взаимодействия;	Теоретические вопросы
	Уметь	1) применять полученные навыки для подготовки и проведения деловых переговоров и встреч, деловых совещаний; 2) учитывать социокультурные особенности членов группы и использовать эту информацию для более эффективного взаимодействия.	1) активно применять на практике специальные психологические знания в сфере управленческого общения, взаимодействия и ситуативного анализа; 2) проводить элементарную диагностику, психосоциотипизацию, саморефлексию.	1) использовать в своей профессиональной деятельности психологические аспекты управленческих технологий (прогнозировать сильные и слабые стороны сотрудников, выявлять оптимальные зоны профессиональной самореализации); 2) видеть перспективы личностного развития сотрудников.	Тестирование

	Владеть	1)навыками построения среднесрочных прогнозов развития СПК и организационной культуры коллектива; 2)методами организации взаимодействия и профессионального общения;	1)способами определения психосоциотипов сотрудников; 2) навыками составления профилей совместимости сотрудников и определения уровней их влияния на эффективность производственной деятельности;	1)методами организации взаимодействия и профессионального общения 2)современными навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; 3)приёмами организации командной работы с учетом социокультурных факторов и индивидуального и группового потенциала.	Решение практических задач, анализ ситуаций, деловая игра
--	---------	---	---	---	---

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

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Заочная форма обучения

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Введение в психологию управления	ОК-5	Контрольная работа Тестирование, анализ ситуаций
2	Индивидуально-типологические свойства личности	ОК-5	
3	Личность руководителя	ОК-5	
4	Личность исполнителя (подчиненного)	ОК-5	
5	Потенциал сотрудников	ОК-5	
6	Психология взаимодействия в коллективе. Групповые феномены	ОК-5	
7	Организационная культура	ОК-5	

8	Психология коммуникации	ОК-5	
---	-------------------------	------	--

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Выполнено 60% и более заданий
«не зачтено»	Выполнено менее 60% заданий

Критерии и шкала оценивания практических задач и анализ ситуаций

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации. Результаты расчетов отображены графически.
«не зачтено»	Задача не решена или решена со значительными замечаниями.

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

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».

Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная	2-балльная
A	94-100	отлично	зачтено
A-	90-94		
B+	85-89		
B	80-84	хорошо	
B-	75-79		
C+	70-74		
C	65-69	удовлетворительно	
C-	60-64		
D	55-59		
F	50-54	неудовлетворительно	не зачтено

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Критерии оценивания</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил	Эталонный

	<i>практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы</i>	
	<i>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</i>	<i>Стандартный</i>
	<i>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</i>	<i>Пороговый</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>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</i>	<i>Компетенции не сформированы</i>

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

Заочная форма обучения

1. Контрольная работа

Задание: написать развернутое сообщение с раскрытием темы и подготовить презентацию, отражающую основные положения работы.

Темы контрольных работ

1. Характер требований к личности руководителя
2. Авторитет личности
3. Нравственно-психологические качества руководителя
4. Мировоззренческие качества руководителя
5. Деловые качества руководителя
6. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя
7. Общие функции руководителя
8. Ситуационный подход к теории руководства
9. Должностной статус руководителя
10. Должностная власть, основанная на авторитете, на вознаграждении, на принуждении

11. Формы власти.
12. Понятие трудового коллектива. Структура трудового коллектива
13. Социально-психологическая характеристика коллектива
14. Формирование коллектива
15. Управление с помощью комитетов
16. Личность: структура, характеристики
17. Темперамент, характер, тип личности
18. Потребности. Мотивация и компенсация труда
19. Формы критики/Мотивы критики
20. Влияние через участие, через власть, путем убеждения, путем сотрудничества
21. Авторитет специалиста
22. Трудовой коллектив как «живой организм»
23. Тимбилдинг: современный способ сплочения коллектива
24. Внутренняя мотивация как психологический способ мотивирования сотрудников
25. Типы конфликтных личностей
26. Причины деловых конфликтов
27. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте
28. Приемы управления эмоциями в переговорном процессе по разрешению конфликтов
29. Правила и нормы общения в конфликтном взаимодействии
30. Теории поведения личности в конфликте
31. Стратегии поведения в конфликте
32. Способы избавления от гнева
33. Улаживание конфликта при помощи административных способов воздействия
34. Психологические способы регуляции деловых конфликтов
35. Функциональное значение деловых конфликтов.
36. Факторы, определяющие впечатление о человеке
37. Деловой стиль. Деловой этикет
38. Фигура партнера по общению. Типы лиц людей.
39. Технология ведения деловой дискуссии.
40. Методика проведения беседы (интервью) при приеме на работу.

Выбор номера варианта контрольной работы – согласно таблице по первой букве фамилии студента и по последней цифре номера зачетной книжки

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
А-Д	1	5	9	13	17	21	25	29	33	37
И-М	2	6	10	14	18	22	26	30	34	38

Р-С	3	7	11	15	19	23	27	31	35	39
Т-Я	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40

2. Тестирование

1. Что НЕ входит в менеджерские характеристики с точки зрения А.В. Карпова?

- А) Культурно-образовательный уровень
- Б) Возраст
- В) Пол
- Г) Национальность V

2. Какой стиль руководства описывается далее ?

Основные характеристики данного стиля: управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учёта мнений и инициатив сотрудников; выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками; руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников.

- А) Авторитарный
- Б) Демократический V
- В) Непоследовательный
- Г) Деловой

3. Этап профессиональной деятельности, при котором происходит становление в должности — характеризуется формированием соответствующих умений, приобретением навыков прогнозирования и конкретизации социальных ожиданий, связанных с данной профессиональной деятельностью, называется ?

- А) Первый этап
- Б) Второй этап
- В) Третий этап V
- Г) Четвертый этап

4. Психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, называется ?

- А) Моббинг V
- Б) Стриплинг
- В) Дайтинг
- Г) Дриблинг

5. По степени алгоритмизации управленческие решения при разрешении конфликта или пресечения моббинга могут быть ?

- А) Алгоритмизированными
- Б) Творческими
- В) Индивидуальными
- Г) Все вышеперечисленные V

6. Что из предложенного НЕ входит в структуру конфликта ?

- А) Предмет противоборства
- Б) Конфликтное действие
- В) Конфликтующие стороны
- Г) Соотношение сторон V

7. Каковы причины конфликтов ?

- А) Распределение ресурсов
- Б) Взаимосвязь задач
- В) Различия в целях
- Г) Все вышеперечисленные V

8. Конфликтная личность ригидного типа, характеризуется ?

- А) Человек подозрителен
- Б) Обладает завышенной самооценкой

- В) Постоянно требуется подтверждение собственной значимости
Г) Всё вышеперечисленное V
9. Основные функциональные (позитивные) последствия конфликтов для организации ?
А) Улучшаются отношения между людьми
Б) Совместно принятое решение быстрее и лучше претворяется в жизнь
В) Проблема решается таким путем, который устраивает все стороны, и в результате люди чувствуют себя причастными к решению важной для них проблемы
Г) Всё вышеперечисленное V
10. Стратегия поведения в конфликтной ситуации, при которой происходит тенденция сглаживания противоречий, поступаясь своим интересам, называется ?
А) Компромисс
Б) Избегание
В) Приспособление V
Г) Конкуренция
11. Физические признаки стресса ?
А) Потеря аппетита
Б) Бессонница
В) Боли в груди
Г) Все вышеперечисленные V
12. Какие виды профессионального стресса выделяют ?
А) Информационный
Б) Эмоциональный
В) Коммуникативный
Г) Все вышеперечисленные V
13. Последняя стадия синдрома отстранения, называется ?
А) Завышенные ожидания
Б) Пессимизм и первые разочарования в работе
В) Самоотстранение
Г) Необратимая отчуждённость и утрата интереса V
14. Сформировавшийся образ делового человека или фирмы, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих, называется ?
А) Внешний вид
Б) Имидж V
В) Логотип
Г) PR

3. Анализ ситуаций

Ситуация 1

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «незирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация 2

В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет.

Как вы поступите в данном случае?

А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

В. Предложу коллективу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступать с этим человеком.

Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

Ситуация 3

При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.

Как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

А. Отвечу жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет ваша бригада, я тут ни при чем».

Б. «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим бригадиром».

В. «Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

Ситуация 4

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.

Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант решения.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация 5

Вы недавно назначены руководителем отдела. На совещании коллектива вы внесли предложение, которое не встретило ни критики, ни энтузиазма исполнителей. Ваши действия:

А. Дам жесткие и четкие указания по срокам исполнения моего предложения;

Б. Оставлю ситуацию без внимания

В. Перенесу обсуждение на неопределенный срок

Г. Скажу - делайте все сами. Самоустранюсь.

Ситуация 6

Вас назначили руководителем отдела, но все ожидали назначения другого человека, имеющего авторитет неформального лидера в коллективе. Ваши действия:

А. Вызову к себе самых ярких противников вашего назначения для разговора

Б. Сделаю вид, что ничего не происходит.

В. Предложу для сплочения коллектива выехать за город на выходные

Г. Поставлю перед коллективом новые задачи, привлеку к выработке новых целей коллектив, нормализую производственный ритм.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

В данном разделе представлены теоретические вопросы (для оценки знаний), типовые контрольные задания (для оценки умений), типовые практические задания (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Понятие делового общения, его основные функции.
4. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
5. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
6. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
7. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
8. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
9. Социально-психологические проблемы управления.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
13. Управление поведением личности в организации.
14. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
15. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
16. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
17. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
18. Команда: понятие, особенности построения.
19. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности
20. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
21. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
22. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.

23. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
24. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
25. Творческая личности. Потенциал творчества. Проблемы взаимодействия.
26. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
27. Конфликт в организации: определение и виды.
28. Причины возникновения конфликтов в организации.
29. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
30. Динамика конфликта.
31. Управление конфликтом.
32. Психологические аспекты власти и влияния в организации.
33. Психологическое влияние на подчиненных путем внушения, нейролингвистического программирования.
34. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
35. Психологические особенности личности руководителя.
36. Роли руководителя в коллективе: виды ролей, их содержание. Этапы вхождения в роль.
37. Коммуникативная компетентность руководителя.
38. Психологические особенности стилей управления. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
39. Психологические детерминанты имиджа руководителя.
40. Управление по ценностям.

Перечень тестовых заданий открытой формы (для оценки умений):

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.

4. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

5. Выберите и вставьте правильный ответ:

... - это метод, который предполагает изучение психических особенностей человека в специально созданных условиях для выяснения зависимости протекания психического процесса или проявления свойств личности от внешних и внутренних условий.

а - наблюдение;

б - опрос;

в - тестирование;

г - эксперимент.

6. Вставьте правильный ответ:

Согласно ... концепции все в поведении индивида, включая ценности, установки и эмоциональные реакции, определяется воздействием внешней среды в прошлом либо в настоящем.

7. Дайте определение

Управленческая психология – это

8. Выберите правильный ответ.

Предметом изучения психологии управления является...

а - массовидные явления психики

б - личность в группе

в - психологические характеристики группы

г - массовидные явления психики и личность в группе.

9. Установите соответствие между классификацией методов психологии управления и их характеристиками, выражающими их детали, признаки, особенности:

а - Основные	1. тесты
б - Вспомогательные	2. социометрия
в - Воздействия	3. социально-психологический тренинг
	4. наблюдение
	5. опрос
	6. эксперимент

10. Выберите правильный ответ.

Человек развивается как личность благодаря такой функции общения, как:

а - стилистическая.

б - прагматическая.

в - внутриличностная.

г - коммуникативная.

11. Закончите предложение:

Психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению является

12. Установите соответствие между основными структурными компонентами общения и выражающими их деталями, признаками, особенностями:

а - Коммуникация	1.Взаимодействие
б - Интеракция	2.Восприятие
в - Социальная перцепция	3.Информация
	4.Репрезентация
	5.Депривация

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

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 3

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

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	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного
--------------	---

оценочного средства	мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	Выполняется в письменном виде по одному из предложенных проблемных теоретических вопросов, с развернутым изложением основных подходов, имеющихся в литературе относительно данной проблемы.
Практикум (анализ ситуаций)	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Компьютерное тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины 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.

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»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических

вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.

Разработчик:

к.ф.н., доцент кафедры менеджмента

Реутова Наталья Владимировна