

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Основы теории управления»

для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки: «Документационное обеспечение и учет персонала»

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

Очная форма

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ПК-1 - Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, умение применять их на практике								
Основы теории управления		+						
Основы управления персоналом			+					
Основы кадровой политики и кадрового планирования					+			
Производственная практика						+		
ГИА								+
Этапы формирования компетенций		1	2		3	4		5
ПК-11 - владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)								
Основы теории управления		+						
Гражданское право				+				
Разработка и реализация проектов						+		
Регламентация и нормирование труда							+	
Нормативно-правовая база делопроизводства							+	
ГИА								+
Этапы формирования компетенций		1		2		3	4	5
ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;								
Основы теории управления		+						
Управленческие решения в профессиональной деятельности			+					
Разработка управленческих решений			+					
Рынок труда						+		
ГИА								+
Этапы формирования компетенций		1	2			3		4

Заочная форма

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наименование дисциплины										
ПК-1 - Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, умение применять их на практике										
Основы теории управления		+								
Основы управления персоналом				+						
Основы кадровой политики и кадрового планирования						+				
Производственная практика								+		
ГИА										+
Этапы формирования компетенций		1		2		3		4		5
ПК-11 - владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)										
Основы теории управления		+								
Гражданское право					+					
Разработка и реализация проектов							+			
Регламентация и нормирование труда								+		
Нормативно-правовая база делопроизводства								+		
ГИА										+
Этапы формирования компетенций		1			2		3	4		5
ПК-25 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;										
Основы теории управления		+								
Управленческие решения в профессиональной деятельности					+					
Разработка управленческих решений					+					
Рынок труда								+		
ГИА										+
Этапы формирования компетенций		1			2			3		4

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.

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	
ПК-1	Знать	основные понятия, категории и определения теории управления; основные теории и эволюцию концепций управления персоналом; основные теоретические работы в области теории управления	основные теории и эволюцию концепций управления персоналом; сущность и содержание процесса управления; способы организации деятельности в системах управления; основы кадровой политики	основные теории и эволюцию концепций управления персоналом; основы стратегического управления, методы принятия управленческих решений; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, основы кадровой политики организации; основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника	тестирование

	Уметь	<p>Частично умеет применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	<p>Хорошо умеет применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	<p>Умеет на высоком уровне применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	Презентации, структурно-логическая схема
	Владеть	<p>Владеет теоретическими навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	<p>Владеет хорошими навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	<p>Владеет отличными навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника</p>	практические ситуационные задания, реферат

ПК- 11	Знать	Иметь теоретические знания основ разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Хорошо знать основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	знать на высоком уровне основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Терминологический диктант
	Уметь	Умеет на теоретическом уровне разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативны акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Умеет на хорошем уровне разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативны акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Умеет на высоком уровне разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативны акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Презентации, доклад
	Владеть	Владеет на теоретическом уровне навыками проектирования и разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Хорошо владеет навыками проектирования и разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	Владеет на высоком уровне навыками проектирования и разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	контрольная работа

ПК- 25	Знать	Определения рыночных и специфических рисков, основные способы принятия управленческих решений	характеристики рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, методы принятия управленческих решений	Методы анализа и рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, способы применения полученных теоретических знаний для разработки и принятия управленческих решений в конкретных организациях	терминологический диктант
	Уметь	умеет на теоретическом уровне проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	хорошо умеет проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	умеет на высоком уровне проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	презентации
	Владеть	Владеть на теоретическом уровне методами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	владеть на хорошем практическом уровне методами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	владеть на высоком практическом уровне методами анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	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 обучающихся 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.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Предмет, сущность и содержание теории управления. Методология теории управления.	<i>ПК-11</i> <i>ПК-25</i>	терминологический диктант
2	Эволюция управленческой мысли	<i>ПК-1</i> <i>ПК-11</i> <i>ПК-25</i>	презентации
3	Сущность и формы управленческой деятельности. Организация как объект управления. Внешняя и внутренняя среда управления	<i>ПК-1</i>	практические ситуационные задания
4	Функции менеджмента. Методы управления	<i>ПК-1</i>	тестирование
5	Системный подход в управлении. Исследование систем управления	<i>ПК-11</i>	контрольная работа
6	Организационные структуры управления	<i>ПК-11</i>	доклад
7	Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Локальные нормативные акты по организации труда.	<i>ПК -1</i> <i>ПК-11</i>	презентации
8	Стратегия и миссия организации. Стратегическое управление. Целеполагание в управлении.	<i>ПК-1</i>	структурно-логическая схема
9	Управленческие решения. Управление рисками.	<i>ПК-1</i> <i>ПК-25</i>	реферат

Критерии оценивания терминологического диктанта

Оценка	Критерии оценки
<i>отлично</i>	Даны полные и корректные определения всех понятий (100%)
<i>хорошо</i>	Даны полные и корректные определения большинства понятий (90-95%)
<i>удовлетворительно</i>	Даны удовлетворительные определения понятий (70-90%), либо не представлены определения некоторых понятий
<i>неудовлетворительно</i>	Не даны полные и корректные определения понятий (менее 70 %), либо не представлены определения некоторых понятий

Критерии оценивания презентаций

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	<i>Тема презентации</i>	<i>Соответствие темы программе учебного предмета, раздела</i>
	<i>Дидактические и методические цели и задачи презентации</i>	<i>Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач</i>
	<i>Выделение основных идей презентации</i>	<i>Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)</i>
	<i>Содержание</i>	<i>Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания</i>
	<i>Подбор информации для создания проекта – презентации</i>	<i>Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.</i>
	<i>подача материала проекта – презентации</i>	<i>Хронология Приоритет Тематическая последовательность</i>

	<i>Структура по принципу «проблема-решение»</i>
<i>Логика и переходы во время проекта – презентации</i>	<i>От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки</i>
<i>Заключение</i>	<i>Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце</i>
<i>Дизайн презентации</i>	<i>Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации</i>
<i>Техническая часть</i>	<i>Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток</i>
<i>«не зачтено»</i>	<i>Выполнение менее 60% оцениваемых параметров</i>

Критерии оценивания практического ситуационного задания

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если для подготовки практического задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании презентации, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «хорошо» если для подготовки практического задания использован лекционный материал, привлечена и проанализирована литература и электронные источники информации по изучаемому вопросу, ответ осуществляется на основании структурно-логической схемы, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «удовлетворительно» если студент готов только по материалам лекции, рекомендованной к собеседованию литературе, выполнено индивидуальное задание;
- оценка «неудовлетворительно» если студент не готов к занятию.

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Отлично</i>	Правильные ответы даны на 22-25 вопросов теста.
<i>Хорошо</i>	Правильные ответы даны на 18-21 вопросов теста.
<i>Удовлетворительно</i>	Правильные ответы даны на 13-17 вопросов теста.
<i>Неудовлетворительно</i>	Дано 12 и менее правильных ответов.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Параметры оценки</i>	<i>Критерии оценки</i>
<i>Отлично</i>	Содержание	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. В ответе отражены все дидактические единицы, предусмотренные заданием. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки
	Понимание	Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.
	Структура и логика	Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла.
	Исполнение	Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистических оборотах, манере изложения, по словарному запасу. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.
<i>Хорошо</i>	Содержание	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. В ответе отражено 75-80% дидактических единиц, предусмотренных заданием. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки.
	Понимание	Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.

		<p>Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения.</p> <p>Изложение отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p>
	Структура и логика	<p>Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла.</p> <p>Части ответа логически взаимосвязаны.</p> <p>Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы.</p> <p>Объем ответа незначительно (на 10-15%) превышает заданный рамки при сохранении смысла.</p>
	Исполнение	<p>Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала.</p> <p>Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы.</p> <p>Есть 1-2 орфографические ошибки.</p> <p>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
Удовлетворительно	Содержание	<p>Содержание ответа в целом соответствует теме задания.</p> <p>В ответе отражено 60-70% дидактических единиц, предусмотренных заданием.</p> <p>Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25-30%).</p>
	Понимание	<p>Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур.</p> <p>Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Нет собственной точки зрения, либо она слабо аргументирована.</p> <p>Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам.</p>
	Структура и логика.	<p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика.</p> <p>Части ответа разорваны логически, нет связей между ними.</p> <p>Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы.</p> <p>Объем ответа в существенной степени (на 25-30%) отклоняется от заданных рамок.</p>
	Исполнение.	<p>Текст ответа примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций.</p> <p>Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов.</p> <p>Есть 3-5 орфографических ошибок.</p>

		Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления
Неудовлетворительно	Содержание	Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени В ответе отражено менее 10% дидактических единиц, предусмотренных заданием. Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.
	Понимание	Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины. Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции. Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.
	Структура и логика.	Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный.
	Исполнение.	Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу). Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений.

Критерии и шкала оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие содержания теме доклада;
- б) полнота и глубина знаний по теме;
- в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

2. Обоснованность выбора источников:

а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценка *"отлично"* ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка *"хорошо"* – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка *"удовлетворительно"* – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка *"неудовлетворительно"* – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

Критерии и шкала оценивания структурно-логической схемы

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>«зачтено»</i>	Студент правильно составил схему. Показал хорошее владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала
<i>«не зачтено»</i>	При составлении схемы студент показал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

Критерии и шкала оценивания реферата

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутриспредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой,

систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка "отлично" ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка "хорошо" – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка "удовлетворительно" – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка "неудовлетворительно" – реферат студентом не представлен.

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 4-балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение	Стандартный

	материала	
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	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

Терминологический диктант по теме «Предмет, сущность и содержание теории управления. Методология теории управления»

Управление как процесс. Управление как наука. Управление как искусство. Предмет теории управления. Менеджмент. Исторический подход. Сравнительный подход. Комплексный подход. Бихевиоризм. Ситуационный подход. Процессный подход. Деятельностный подход.

Темы презентаций по теме «Эволюция управленческой мысли»

1. Первые документальные источники о зарождении управленческой мысли.
2. Концепции А. Смит, Ч. Бэббидж и Р.Оуэна как предвестники научного управления.
3. Ф. Тейлор – основатель научного менеджмента и его последователи (Г.Гант, Г.Форд, Гилбретты).
4. А. Фаойль и Л. Урвик как создатели административной теории управления.
5. М.Вебер и теория бюрократии.
6. Теория мотивации Дугласа МакГрегора
7. Школа социальных систем Герберта Саймона
8. Теория управления «7-S» (Т. Питерс, Р. Уотерман, Р. Паскаль, Э. Атос)
9. Вклад Э.Мэйо в развитие теории человеческих отношений.
10. Становление и развитие управления в России с 17 по 19 вв., реформы Петра I, вклад И.Т. Посошкова, Волынского, В.Н. Татищева, роль М.М.Сперанского, С.Ю. Витте и А.С. Столыпина.
11. Развитие научного управления в н. 20 века: А.А. Богданов, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.Витке, А.Бызов, Есманский, Бурдянский, В.К. Дмитриев, Д.Е. Слуцкий, Л. Кантарович и др.
12. Теория управления в плановой экономике СССР: П.Анохин, Н. А. Амосов, Д.А. Гвишиани, О.А. Дейнеко, О.В. Козлова, И Н. Кузнецов, Г.Х. Попов и др.

13. Современные разработки и направления развития теории управления в современной России.

Практические ситуационные задания по теме «Сущность и формы управленческой деятельности. Организация как объект управления. Внешняя и внутренняя среда управления»

Практическое задание № 1

Выберите одно из определений организации, которое наиболее полно отражает ваше представление о ней.

- 1) Организация – это социальная система для достижения специфических целей посредством коллективных действий
- 2) Организация – это общность, ориентированная на достижение довольно специфических целей и проявляющая себя как социальная структура с высокой степенью формализации
- 3) Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Сформулируйте миссию организаций, указанных в таблице 1.

Наименование организации	Миссия организации
Машиностроительный завод, расположенный в г.Великий Новгород Дом отдыха на берегу озера Валдай	

Практическое задание № 2

1) О каких руководителях – линейных или функциональных идет речь высказываниях:

1.1. Мордашов Алексей Александрович занимал должность *директора по экономике и финансам* (а) АО «Северсталь» с 1992 по 1996 г., а с 1996 г. по настоящее время является его *генеральным директором* (б).

1.2. Ермилов Юрий Акимович работал с 1991 по 1997 г. *главным инженером* (а) ОАО «Московский завод «Кристалл», а с 1997 г. по настоящее время занимает пост *генерального директора* (б) ОАО «Московский завод «Кристалл»

1.3. *Главный бухгалтер* одного из московских филиалов Фонда социального страхования России закончил в 1992 г. Московский институт управления им. С.Орджоникидзе.

1.4. Наиболее подготовленные, умные, энергичные выпускники Государственного университета управления могут сразу занять руководящие должности в аппарате управления любой организации, стать, например, *начальником отдела кадров* (а), *начальником отдела рекламы и маркетинга* (б), *начальником (руководителем) отдела (группы) по работе с ценными бумагами* (в)

Практическое задание № 3

Какие роли выполняет руководитель в ситуации, описанной ниже?

Из выступления Н.А. Канискина, генерального директора АО «Элсиб» (Новосибирск)«... Решения, связанные с перспективой, очень трудно осваиваются кол-

лективом. Я издаю приказы, а потом вижу, что идет тихое неприятие новаций, которые эти приказы предусматривают. Это явление - одна из главных забот у меня как директора. Многие нововведения не воспринимаются не только руководителями среднего звена, но и моими заместителями, хотя никто не говорит "нет". Я анализировал ситуацию и понял, что опережаю время: забегаю вперед и всех начинаю мерить на свой аршин.

Диктовать внутризаводские отношения должна служба маркетинга. Но коллектив не воспринимает ее особой роли. Я дважды подчинял эту службу себе, наказывал, вплоть до увольнения, за игнорирование требований маркетинга; но и сейчас вижу общее стремление считать по-прежнему главными производственные службы.

Я, конечно, что-то делаю для решения этой проблемы. Считаю ее психологической, поэтому провожу обучение мастеров и конструкторско-технологического состава. Мы ликвидировали цехи в структуре управления - только для того, чтобы ослабить производственную составляющую в управлении, хотя я вовсе не считаю, что цеховая структура плохая. Однако проблема остается. Управленческая система очень инерционна.

Проанализируйте состав и содержание основных требований к профессиональным и личностным качествам менеджеров. Имеются ли различия в требованиях к руководителям разного уровня? Какие качества удачных предпринимателей имеют важное значение для менеджеров организации?

Практическое задание № 4

Ситуация « Собственное дело»

Почти 15 лет Анастасия Х. работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли. В течение ряда лет дела на предприятии шли все хуже, и только в последний год ситуация стала исправляться. Заказы потребителей возрастали, производительность и качество повысились по сравнению с уровнем, на котором они находились несколько лет назад, - все это благодаря комплексной программе по улучшению работы предприятия. Поэтому для Анастасии и еще 400 ее сослуживцев было неожиданностью, когда они узнали о своем внезапном увольнении в соответствии с решением нового исполнительного директора сократить производство.

Анастасии пришлось искать себе другую работу, но это оказалось очень сложно, и усилия нескольких месяцев ни к чему не привели. Ее сбережения подходили к концу, и она начала понемногу падать духом, когда случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности работать – подстригать газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах, и дела у нее шли хорошо.

Однажды она решила основать собственное дело – ухаживать за газонами и лужайками. Она испытала облегчение от мысли, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что сама станет себе хозяйкой и начальником. Она немного пугалась полной самостоятельности. Тем не менее Анастасия хотела добиться успеха.

Поначалу дело шло несколько медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйствами. Они были рады переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней из профессиональных фирм по уходу за садом. К концу первого года самостоятельной работы Анастасия уже знала – этим способом она сможет заработать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: подкармливала и пропальывала газоны и садики, подстригала кустарник. Дело шло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников и полагала, что при желании дело можно расширить.

1. Кто, по-вашему, Анастасия – менеджер, бизнесмен или предприниматель?

2. Является ли Анастасия производственным менеджером собственного бизнеса?

Практическое задание № 5

Ситуация «Предприниматель или менеджер»

Роза Райхман является вице-президентом компании «Парсон Бринкерхофф», семнадцатой по величине инженерной компании Соединенных Штатов. Она начала свою карьеру в компании «Парсон Бринкерхофф», как свободный журналист в отделе корпоративных публикаций. Эта временная работа обернулась для нее работой постоянной, а потом, спустя короткое время, она стала главой отдела. В 1980 г. президент компании Анри Мишель сказал Райхман, что ей придется сократить штат своего отдела. Вместо этого Райхман спросила Анри Мишеля, можно ли ей оставить группу в полном составе и использовать услуги ее отдела, чтобы зарабатывать средства для компании. Он согласился.

В 1981 г. она преобразовала редакционно-издательский отдел в аккредитованное рекламное агентство, которое называлось «Пи Би Коммьюникейшенз». Поскольку маркетинг инженерных услуг был привычным для ее группы делом, они сначала открыли обслуживание своих фирм: архитектурных, инженерных и управляющих строительством. В итоге, эта новая рекламная фирма начала предлагать свои услуги по рекламе в совершенно новых областях: юриспруденции, страховании, финансах и недвижимости.

Ведение «бизнеса внутри бизнеса» может стать причиной нетипичных проблем. Как только издательский отдел организовал коммерческий центр, другие отделы в компании «Парсон Бринкерхофф» должны были платить ему за его услуги. Именно тогда соответствующие отделы начали искать более выгодные условия в отношении стоимости и вида услуг за пределами компании. Многих людей в коммерческом центре приходилось убеждать, что инженеры компании «Парсон Бринкерхофф» - это такие же важные клиенты, как и клиенты со стороны. На сегодняшний день «новое предприятие» Розы Райхман имеет серьезный успех. Объем услуг, оказанных клиентам внутри самой фирмы и внешним клиентам, превысил в 1986 г. 1,4 млн.долл. «Пи Би Коммьюникейшенз» продолжает искать новые пути и способы зарабатывать деньги, используя навыки редакционно-издательского отдела.

1. Кто по-вашему Роза Райхман – предприниматель или менеджер?

2. Как вы полагаете, типично ли согласие Анри Мишеля принять предложение Розы Райхман как руководителя высшего звена? Почему?

Тестирование по теме «Функции менеджмента. Методы управления»

1. Дайте определение понятию «управление».

- a) подчинение субъекта объекту управления
- b) общие интересы объекта и субъекта управления
- c) подчинение объекта субъекту управления
- d) воздействие субъекта на объект управления
- e) специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления

2. Определите значение понятия «субъект управления»

- a) поставщики товаров
- b) орган, воспринимающий управленческие воздействия человека
- c) орган, воспринимающий властные воздействия
- d) потребители товаров
- e) орган, осуществляющий управленческие воздействия

3. Объясните значение понятия «процесс управления»

- a) совокупность принципов управления
- b) группа менеджеров
- c) совокупность методов управления

- d) совокупность элементов организации
 - e) совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций
4. У истоков школы научного управления стоял...
- a) Д.Гетти
 - b) М.Фоллетт
 - c) Э.Мэйо
 - d) А.Файоль
 - e) Ф.Тейлор
5. Укажите, кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической или административной школы управления?
- a) Э.Мэйо
 - b) Ф.Тейлор
 - c) М.Фоллетт
 - d) А.Файоль
 - e) Д.Гетти
6. Управление эккаутигом — это ...
- a) управление процессом переработки сырья
 - b) управление процессом движение финансовых средств
 - c) управление такими процессами и действиями, как изучение рынка, реклама, ценообразование;
 - d) использование возможности работников для достижения целей, стоящих перед организацией;
 - e) управление процессом обработки и анализа финансовой информации
7. В этой организационной структуре функциональные подразделения лишены властных полномочий.
- a) в сетевой
 - b) в линейно-функциональной
 - c) в матричной
 - d) в линейной
 - e) в линейно-штабной
8. Основные составляющие организационной культуры — это...
- a) субъекты, объекты, ценности управления
 - b) субъекты, объекты, связи управления
 - c) принципы, методы, функции, поведения
 - d) принципы, методы, законы поведения
 - e) философия, ценности, нормы поведения
9. Укажите, к чему следует отнести организационную культуру.
- a) к факторам порядка, дисциплины и контроля
 - b) к факторам, ориентированным на результат
 - c) к факторам, удовлетворяющим потребности
 - d) к факторам внутренней среды
 - e) к факторам, требующим быстрой реакции на изменения
10. Назовите первую функцию процесса управления.
- a) контроль
 - b) координация
 - c) планирование
 - d) организация
 - e) мотивация
11. Укажите, что такое функция управления.
- a) основные правила управления
 - b) принципы менеджера
 - c) основные задачи управления

- d) должностные обязанности менеджера
 - e) обособленный вид управленческой деятельности
12. Определите функцию управления, обеспечивающую согласование и взаимодействие всех остальных.
- a) мотивации
 - b) контроль
 - c) координация
 - d) планирование
 - e) организация
13. Определите роль координации в процессе управления.
- a) распределять полномочия между органами
 - b) формировать структуру организации
 - c) подчиняет субъект объекту управления
 - d) формировать систему предприятия
 - e) обеспечивать взаимодействие и согласованность звеньев
14. Определите, что такое принцип управления.
- a) основные методы управления
 - b) основные задачи управления
 - c) основные функции управления
 - d) основные цели управления
 - e) основные правила управления
15. Основные содержательные теории мотивации — это...
- a) У.Оучи
 - b) Ф.Херцберга
 - c) Портер-Лоурер
 - d) П.Гетти
 - e) А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Мак Клеелланда
16. Назовите этап, который является первым в процессе принятия и реализации управленческих решений.
- a) Контроль за выполнением решения
 - b) Принятие решения
 - c) Реализация решения
 - d) Выбор решения
 - e) Формулирование проблемы
17. Дайте определение понятию «власть»
- a) возможность разрешать конфликты
 - b) способность вести за собой
 - c) совокупность способов воздействия на подчиненных
 - d) возможность влиять на других
 - e) специфическое воздействие на подчиненных
18. Данный метод разрешения конфликтов предусматривает взаимные уступки.
- a) метод принуждения
 - b) метод решение проблемы
 - c) метод уклонения
 - d) метод компромисса
 - e) метод сглаживания
19. Такой метод разрешения конфликтов требует использование власти, подавления инициативы подчиненных.
- a) метод уклонение
 - b) метод вознаграждения
 - c) метод компромисса
 - d) метод сглаживания

- e) метод принуждения
20. Основателем школы человеческих отношений в управлении был ...
- a) американский специалист по управлению производством Ф. Гильбрет.
 - b) американский психолог Элтон Мэйо.
 - c) американский организатор Г.Эмерсон.
 - d) основатель американской автомобильной промышленности Г.Форд.
 - e) французский предприниматель Анри Файоль.
21. Полномочия, которые предполагают наличие прямой должностной связи между руководителями и подчиненными, в рамках которых первые могут предписывать вторым что, когда, где те должны делать» чтобы обеспечить достижения поставленной цели — это ...
- a) функциональные
 - b) координационные
 - c) распорядительные
 - d) линейные
 - e) контрольно-отчетные
22. Типы теорий мотивации -...
- a) стимулирующие и процессуальные
 - b) процессуальные и стимулирующие
 - c) содержательные и стимулирующие
 - d) процессуальные и содержательные
 - e) содержательные и процессуальные
23. Он создал одну из популярных современных теорий мотивации — иерархическую теорию потребностей.
- a) Виктор-Врум
 - b) Портер-Лоулер
 - c) Абрахам Маслоу
 - d) Дэвид Мак-Клелланд
 - e) Фредерик Герцберг
24. Потребность, которая находится в иерархии потребностей Маслоу между социальными потребностями и самовыражением — это ...
- a) потребность в труде
 - b) потребность в самовыражении
 - c) потребность в успехе (престижные)
 - d) потребность в причастности
 - e) потребность во власти
25. Он выявил две ясно различимые группы потребностей: гигиенические факторы и поддерживающие.
- a) Эдвард Лоулер
 - b) Лаймон Потрер
 - c) Дэвид Мак-Клелланд
 - d) Абрахам Маслоу
 - e) Фредерик Герцберг.

***Вопросы к контрольной работе по теме «Системный подход в управлении.
Исследование систем управления»***

Вариант 1

1. Система: понятие, признаки, компоненты.
2. Требования к системе управления.
3. Методологические подходы к исследованию систем управления.

4. Необходимость исследования систем управления

Вариант 2

1. Понятие системного подхода.
2. Сущность исследования систем управления.
3. Синергетический подход в управлении.
4. Методы исследования систем управления.

Темы докладов по разделу «Организационные структуры управления»

1. Линейная организационная структура
2. Функциональная организационная структура
3. Линейно-функциональная организационная структура
4. Матричная организационная структура
5. Штабная организационная структура
6. Сетевая организационная структура.
7. Современные тенденции и инструменты построения организационных структур.

Темы презентаций по теме «Формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Локальные нормативные акты по организации труда»

1. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, оценка.
2. Цели, задачи и особенности менеджмента знаний.
3. Трудовой потенциал работника и организации: сущностные характеристики и методы оценки.
4. Кадровая политика государства: понятие, сущность и основные элементы
5. Субъекты и объекты кадровой политики организации.
6. Элементы кадровой политики организации, их характеристика.
7. Система работы с персоналом как реализация кадровой политики.
8. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
9. Основные направления анализа качества управления персоналом организации.
10. Ключевые показатели эффективности (KPI) кадровой политики организации.
11. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом
12. Формирование рациональной структуры кадрового потенциала предприятия.
13. Стратегий управления человеческими ресурсами: сущность и типы.
14. Основные локальные нормативно-правовые акты по организации труда: виды, специфика и основные требования к ним.
15. Нормативно-правовые акты РФ, регламентирующие создание и проектирование локальных нормативно-правовых актов по организации труда.

**Структурно-логическая схема по теме «Стратегия и миссия организации.
Стратегическое управление. Целеполагание в управлении»**

Студенту необходимо составить структурно-логическую схему «Дерево целей» на примере любой конкретной организации. *Дерево целей* — структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей организации, в которой выделены главная цель (вершина дерева) и подчиненные ей подцели первого, второго и последующих уровней. Основание дерева целей составляют задачи, составляющие собой формулировку работ, которые должны быть выполнены определенным способом в установленные сроки. *При декомпозиции главной цели* придерживаются следующих принципов:

- главная цель, находящаяся в вершине графа, должна содержать описание конечного результата;
- реализация подцелей каждого последующего уровня является необходимым и достаточным условием достижения цели предыдущего уровня;
- количество уровней декомпозиции зависит от масштабов и сложности поставленных целей;
- при формулировании целей разных уровней следует описывать желаемые результаты, а не способы их достижения;
- подцели каждого уровня должны быть взаимонезависимы и не выводимы одна из другой;
- основание дерева целей должны составлять задачи, которые могут быть выполнены определенными способами, в заранее установленные сроки.

Темы рефератов

1. Анализ проблем и реализация функций управления в организациях.
2. Исследование особенностей стратегического планирования.
3. Современная теория и практика управления в России
4. Анализ методик планирования реализации стратегий.
5. Проблематика построения организационных структур.
6. Человек в системе управления. Психологические проблемы.
7. Анализ проблем формирования и реализации контроля как функции управления.
8. Анализ эффективности разработки управленческих решений.
9. Российский менеджер. Социальный портрет. Особенности российского менталитета.
10. Исследование факторов влияющих на процесс разработки управленческих решений.
11. Сущность рационального и оптимального при принятии управленческих решений.
12. Анализ эффективности моделей применяемых при разработке управленческих решений.
13. Исследование проблем при проектировании систем управления.
14. Анализ моделей и методов проектирования систем.
15. Анализ методов теории управления.
16. Анализ эффективности социально-психологических методов управления.
17. Построение модели процесса управления реального предприятия.
18. Исследование взаимосвязи структуры организации и процесса управления.
19. Выбор обоснования целевой ориентации управленческих решений.
20. Анализ внешней среды и её влияния на реализацию альтернативных решений

21. Современная мотивация к труду в России: методы, проблемы, практика.
22. Управленческая культура: основные составляющие, способы и методы ее формирования.
23. Анализ существующих средств автоматизации управления персоналом.
24. Анализ проблем планирования как функции управления.
25. Исследование механизма мотивации как функции управления.
26. Моделирование структуры системы управления.
27. Анализ критериев и показателей эффективности управления.
28. Исследование влияния среды на личность и поведение.
29. Формирование российского менеджмента: объективные потребности и основные направления развития.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Объект и предмет теории управления как науки
2. Функции методологии теории управления
3. Понятие и сущность управления
4. Управление как процесс
5. Управление как наука
6. Управление как искусство
7. Бихевиоризм в теории и методологии управления
8. Ситуационный подход в методологии теории управления
9. Количественный подход в методологии теории управления
10. Процессный подход в методологии теории управления
11. Системный подход в управлении: компоненты системы, основные принципы
12. Исследование систем управления: цель, задачи, объект, предмет
13. Методологические подходы к исследованию систем управления
14. Методы исследования систем управления
15. SWOT-анализ: сущность и практика применения
16. Основные положения теории научного менеджмента (Ф.Тейлор).
17. Административная теория А.Файоля.
18. Бюрократическая теория М. Вебера.
19. Школа человеческих отношений (Э.Мэйо и др.)
20. Вклад советских ученых в теорию научного управления
21. Теория мотивации Дугласа МакГрегора
22. Школа социальных систем Герберта Саймона
23. Теория управления «7-S» (Т. Питерс, Р. Уотерман, Р. Паскаль, Э. Атос)
24. Развитие теории управления в отечественной науке
25. Внешняя и внутренняя среда управления
26. Управленческие технологии оценки среды управления
27. Мотивация как функция управления. Теории мотивации.
28. Организация как функция управления: сущность, задачи, этапы
29. Планирование как функция управления: значение, понятие и виды планирования
30. Понятие, состав и функции контроля, виды контроля.
31. Понятие и классификация целей в управлении
32. Требования и принципы целеполагания
33. Дерево целей как метод целеполагания
34. Прогнозирование в управлении: понятие, виды
35. Этапы и основные принципы прогнозирования в управлении
36. Сущность и формы управленческой деятельности

37. Функциональное, структурное и технологическое (ролевое) разделение труда.
38. Управленческие функции руководителя
39. Линейная организационная структура
40. Функциональная организационная структура
41. Линейно-функциональная организационная структура
42. Матричная организационная структура
43. Штабная организационная структура
44. Сущность и содержание управленческого решения
45. Классификация управленческих решений
46. Требования, предъявляемые к управленческим решениям
47. Обобщенная схема процесса разработки управленческих решений
48. Формы разработки и реализации управленческих решений
49. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений
50. Методы управления и их классификация
51. Бенчмаркинг в управлении
52. Делегирование полномочий
53. Процесс управления, его этапы. Основные свойства процесса управления
54. Законы управления
55. Понятие и критерии риска в управлении. Виды и факторы рисков
56. Меры и правила оптимизации риска
57. Стратегия и составные элементы стратегического управления
58. Миссия и цели организации. Отличие миссии от стратегии
59. Стратегическое планирование: цикл и реализация
60. Организация как объект социального управления. Классификация организаций.

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
Терминологический диктант	Терминологический диктант выполняется студентом по результатам освоения конкретной темы (раздела) дисциплины в учебное время. Преподаватель на занятии называет перечень основных терминов по конкретной теме (разделу), знакомит студентов с критериями оценивания. Выполненные диктанты сдаются на проверку
Презентация	Темы презентаций выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Презентации должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению (подготовка выступления с презентацией). Выполненная презентация

	предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Практические ситуационные задания	Практические ситуационные задания решаются во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения практического задания, доводит до обучающихся тему данного занятия, задания и вопросы для проведения практической работы
Доклад	Защита докладов, предусмотренных 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 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.
Контрольная работа	Контрольная работа проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения контрольной работы 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 контрольной работе и время выполнения.
Структурно-логическая схема	Требования к созданию структурно-логических схем выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Преподаватель знакомит студентов с критериями оценивания. Структурно-логические схемы должны быть выполнены к занятию по изучению предлагаемой темы и в соответствии с требованиями к оформлению. Выполненная структурно-логическая схема предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.
Реферат	Защита рефератов проводится во время практических занятий. Преподаватель в начале семестра доводит до сведения обучающихся: темы рефератов на выбор и требования, предъявляемые к их выполнению и защите, а также критерии оценки.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируются на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.

Составитель:

Александрова Н.А., к.полит.н.,

доцент кафедры управления персоналом