Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Масалов Владимир Николаевич
Должность: ректор
Дата подписания: 12.09.2024 15:56:41
Уникальный программный ключ:
f31e6db16690784ab6b50e564da2697f1d24041c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами»

направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

направленность: **Управление персоналом**

квалификация: **магистр**

форма обучения: **очная / заочная**

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля по дисциплине

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	**Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)**	**Уровни освоения компетенции**	***Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов 50%/50%)***	
			Текущий контроль	**Промежуточная аттестация**
ПК- 1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Тема 1. Финансовое обеспечение управления персоналом: бюджетирование деятельности службы УЧР Тема 2. Компетенция «Развивающее УЧР». Систематизация компетенций менеджера в области УЧР Тема 3. Компетенция «Развивающее УЧР». Систематизация компетенций менеджера в области УЧР. Тема 4. Особенности формирования имиджа работодателя Тема 5. Научный подход к управлению человеческими ресурсами в условиях организационных изменений Тема 6. Технология оценки персонала: процессы и результаты. Тема 7. Оценка эффективности труда управления человеческими ресурсами.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Тесты. Решение задач	
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Выполнение кейса	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Выполнение кейса. Решение задач	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

2.1. Критерии оценивания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Критерии в соответствии с уровнем компетенций				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	Пороговый (базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов	Повышенный (хорошо, зачтено) 70-84 баллов	Высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов	
ПК- 1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения					
ПК - 1.1.Способен определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Вопросы к зачету
ПК-1.2. Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрирированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Вопросы к зачету
ПК-1.3. Умеет организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения и конференциях.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к зачету

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 и шкалы их оценивания

3.1 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы открытого типа

Вопросы к зачету по дисциплине «Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами»

(ПК 1.1, ПК-1.2, ПК-1.3).

1. Система УЧР
2. Определение и основные параметры УЧР. Цель, стратегия, результат УЧР. Классификация персонала. Структуризация УЧР. Участники УЧР. Окружающая среда УЧР.
3. Кадровая политика организации и функции служб УЧР
4. Сущность концепции проекта Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 гг. Формирование идеи проекта. Предварительные исследования по функционированию программы. Проектный анализ. Оценка реализуемости проекта. Создание коммуникационной системы проекта.
5. Организационные структуры управления ЧР
6. Принципы построения организационных структур управления ЧР. Последовательность разработки и создания организационных структур управления человеческими ресурсами.
7. Анализ деятельности и формирование критериев оценки УЧР.
8. Описание процедуры анализа деятельности.
9. Анализ и систематизация данных о ЧР.
10. Профессионально-управленческие роли:
11. Управленец-организатор;
12. Управленец-Администратор;
13. Управленец - Руководитель;
14. Организатор - Администратор;
15. Организатор - Руководитель;
16. Администратор - Руководитель
17. Общие положения Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.
18. Миссия профессиональной деятельности специалиста в области кадрового менеджмента.
19. Этапы стратегических преобразований.
20. Причины сопротивления организационным изменениям.
21. Функциональные составляющие оценки результатов труда ЧР.
22. Классификация методов оценки труда ЧР.
23. Характеристика методов оценки труда ЧР.
24. Диагностическая система оценки ЧР.
25. Оценка эффективности УЧР.
26. Принципы оценки эффективности УЧР. Исходные данные для расчета эффективности. Показатели эффективности УЧР. Учет риска и неопределенности при оценке эффективности УЧР.
27. Планирование УЧР, управление стоимостью, контроль и регулирование
28. Формирование команды. Организация деятельности персонала. Управление персоналом проекта. Психологические аспекты управления персоналом.
29. Учет личностного фактора при кадровых назначениях и перемещениях.
30. Трудовой коллектив: Руководитель. Подчиненные.

31. Актуальные проблемы управления поведением человеческих ресурсов»
32. Правила диалога.
33. Тематика и техника убеждения.
34. Ведение деловой полемики.
35. Методы руководства подчиненными.
36. Прямое воздействие на подчиненных.
37. Делегирование прав и ответственности подчиненным.
38. Деловые беседы.
39. Телефонные разговоры.
40. Обход рабочих мест.
41. Маркетинг УЧР.
42. Маркетинговые исследования при УЧР.
43. Маркетинговая стратегия УЧР.
44. Концепция маркетинга УЧР. Программа маркетинга УЧР.
45. Бюджет маркетинга УЧР.
46. Реализация маркетинга УЧР.
47. Управление маркетингом в рамках УЧР
48. Управление качеством УЧР
49. Технология оценки персонала: процессы и результаты

Критерии оценки на зачете:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется «зачтено», «не зачтено». по следующим критериям:

Зачтено (высокий уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Зачтено (повышенный уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Зачтено (пороговый уровень) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы.

Не зачтено (ниже порогового уровня) ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3.2 Оценочные средства для текущего контроля

Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами» (ПК 1.1, ПК-1.2, ПК-1.3).

Вопросы закрытого типа

1. Одним из объектов кадровой политики является:

a. Экономия на затратах по привлечению персонала
b. Сотрудничество и управление
c. Принципы оплаты труда и стимулирования
d. Решение социальных проблем

2. Концепция кадровой политики корпораций Германии при формировании направляющих директив не включает разделы:

a. Сотрудничество с представителями трудящихся
b. Набор кадров и их использование
c. Заработная плата и социальное обеспечение
d. Распределение прибыли и капитала организации

3. Основной штатный квалифицированный состав, выполняющий профессиональные функции организации называется:

a. сотрудники;
b. персонал;
c. кадры;
d. руководители.

4.Кадровая политика предполагает в первую очередь формирование
a. штатного расписания;
b. системы мотивации персонала;
c. стратегию деятельности организации;
d. стратегию управления персоналом.

5. Качественная потребность в персонале определяется исходя из:
a. требований к должностям и рабочим местам;
b. затрат времени трудового процесса;
c. профессионально-квалификационного деления работ;
d. норм обслуживания;

6. Бухгалтера можно отнести к группе
a. специалисты;
b. руководители;
c. вспомогательный персонал;
d. технические исполнители.

7 На основе профессиографического анализа, определяющего требования к работнику, его качествам составляется:

a. полная профессиограмма;
b. общая характеристика профессии;
c. психограмма профессии;
d. особенности трудового процесса.

8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
a. психологические тесты;
b. проверка знаний;
c. проверка профессиональных навыков;
d. графические тесты

9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
a. психологические тесты;
b. проверка знаний;
c. проверка профессиональных навыков;
d. графический тест.

10. Понятие и сущность мотивации:
a. тактика решения проблемы;
b. внутренний процесс сознательного выбора того или иного поведения;
c. соотношение социальных ролей;
d. надбавки, доплаты, льготы.

11. Основа построения мотивационного механизма:
a. стимул;
b. прибыль;
c. потребности;
d. способности.

12. К развитию персонала не относится:
a. Управление карьерой работника
b. Выявление трудового потенциала работника и организации
c. Мотивация персонала
d. Профессиональное образование работников

13. Принцип повышения квалификации относится к следующему направлению кадровой политики организации:
a. Развитие персонала
b. Управление персоналом организации
c. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда
d. Оценка и аттестация персонала

14. Система взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом это:
a. Стратегия управления персоналом
b. Модель управления персоналом
c. Социальное партнерство
d. Кадровая политика

15. Основное назначение кадровой политики:

a. информировать сотрудников о правилах внутренних взаимоотношений;
b. улучшить морально-психологический микроклимат;
c. внести единообразие и порядок в процесс принятия решений;
d. сбалансировать интересы работодателя и сотрудников.

16. На каком уровне управления реализуется кадровая политика:

a. стратегическом;
b. оперативном;
c. технологическом;
d. информационном.

17. Описание требований к работнику в отношении глазомера, внимания, операционной памяти, пространственных представлений, творческого воображения – это

a. психограмма;
b. диаграмма;
c. профессиограмма;
d. кодограмма.

18. Под качественными характеристиками персонала следует понимать:

a. только способности
b. только мотивации
c. только свойства
d. способности, мотивации, свойства.

19. Кандидатов, самостоятельно подавших резюме в организацию, временно не занятых и желающих найти более интересную работу называют:

a. Самостоятельными
b. Активными
c. Инициативными
d. Самопроявившимися

20. Комплексная функция служб управления персоналом организации или кадровых агентств, предполагающая тщательное и всестороннее изучение рынка труда, спроса на рабочую силу, предпочтений и потребностей работодателей, сотрудничество со службами занятости, формирование имиджа фирмы это:

a. Управление персоналом
b. Маркетинг персонала
c. Набор кадров
d. Анализ рынка

21. Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:

a. заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;
b. подготовить только основные вопросы;
c. продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;
d. проводить беседу спонтанно.

22. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?

a. действенность;
b. масштабность;

c. преемственность;
d. уровень сложности;

23. Что недопустимо при осуществлении дисциплинарной беседы?
a. критика опытного сотрудника;
b. конфиденциальность;
c. аргументированность;
d. сравнение с собой.

24 Какой из перечисленных ученых не имеет отношения к теории мотивации?
a. А.Маслоу;
b. Д.Мак-Клелланд;
c. А.Маршалл;
d. Д.Макгрегор.

25. Международная практика показывает, что на развитие персонала необходимо тратить от фонда заработной платы:
a. 50-60% ;
b. 80%;
c. 5-10%;
d. 0, 3%.

26. Что не относится к деятельности по развитию персонала:
a. формирование организационной культуры;
b. работа с кадровым резервом;
c. организационное проектирование;
d. обучение, повышение квалификации персонала.

27. Последовательная, обстоятельная характеристика (письменная или устная) достоинств и недостатков работника (претендента) по результатом повседневного наблюдения за ним это:
a. Метод стандартных оценок
b. Описательный метод
c. Метод анкет и сравнительных анкет
d. Метод определения степени достижения намеченных целей

28. Оценка выполнения работ с помощью сравнения показателей и выполнения работ и деловых характеристик работников с заранее разработанными нормативами это:
a. Описательный метод
b. Методы критических случаев
c. Рейтинговые методы оценки
d. Бальные методы оценки

29. Определите основные методические подходы к формированию кадровой политики:
a. Системно-целевой
b. Процессный
c. Производственный
d. Организационный.

30. В направлении кадровой политики организации: «Подбор и расстановка персонала» определяющим является принцип:

a. Принцип ротации
b. Принцип соответствия
c. Принцип оценки квалификации
d. Принцип самовыражения
e. Кадровый резерв следует создавать для всех должностей организации

31. Краткие доклады об эффективности выполненной работы являются результатом метода оценки персонала:

a. Бальный метод
b. Рейтинговый метод
c. Метод критических случаев
d. Метод контрольных листов

32. Руководителей функциональных служб по итогам работы оценивают:

a. По управленческим результатам
b. По производственным результатам
c. По общим результатам деятельности организации (прибыль, доля на рынке и др.)
d. По коэффициенту текучести кадров

33. Кадровой политики по характеру ее реализации бывает:

a. Пассивная, открытая, активная, реактивная, превентивная
b. Авантюристическая, превентивная, закрытая, пассивная, реактивная
c. Реактивная, вовнутрь организации, рациональная, пассивная, авантюристическая
d. Пассивная, реактивная, превентивная, рациональная, авантюристическая

34. Единый, взаимосвязанный: комплекс мероприятий, осуществляемый кадровыми службами и включающий действия по достижению соответствия персонала стратегии и текущим задачам, решаемым в организации это:

a. Принципы кадровой политики
b. Кадровая работа
c. Механизм кадровой политики
d. Задачи кадровой политики.

35. Назовите внешний фактор, влияющий на кадровую политику:

a. морально-психологический микроклимат;
b. территориальное размещение фирм;
c. этапы формирования кадровой политики;
d. взаимоотношения с отраслевым профсоюзом.

36. В крупных организациях кадровая политика и ее важнейшие направления фиксируются в :

a. общекорпоративных документах;
b. государственных документах;
c. кадровых технологиях;
d. системе мотивации сотрудников.

37.Что является исходным моментом привлечения кадров?

a. появление вакансий;
b. наличие профессиограммы;
c. работа с кадровым резервом;
d. продвижение по должности.

38. Набор кадров предполагает:

a. сезонную и неравномерную загрузку работников;
b. постоянное привлечение молодых специалистов;
c. выработку философии и стратегии привлечения персонала;
d. льготы и компенсации сотрудникам.

39. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

a. отбор кандидатов;
b. найм работника;
c. подбор кандидатов;
d. заключение контракта.

40. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

a. анализ анкетных данных;
b. профессиональное испытание;
c. экспертиза почерка;
d. рекомендации близких родственников кандидата.

41. акая форма мотивации объединяет в себе экономический, организационный и моральный мотив?

a. продвижение в должности;
b. публичное признание;
c. предоставление всем равных возможностей;
d. информирование.

42. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, награждению орденами и медалями, почетными грамотами, присвоению почетных званий в соответствии с …:

a. Конституцией РФ;
b. Трудовым кодексом РФ;
c. Уставом организации;
d. коллективным договором.

43. К принципам формирования кадрового резерва не относится:

a. Число резервистов должно быть управляемым (от 1 до 3 на 1 должность)
b. В резерв не могут попасть работники, однажды выведенные из него
c. Качественная подготовка руководителей всех уровней
d. Создание условий общественной проверки качеств резервиста

44. **При определении удельного веса заработной платы в издержках объектом оценки является**:

a. Расходы на человеческий фактор
b. Рациональность организации заработной платы
c. Уровень оплаты труда
d. Структура доходов персонала

45. Аутсорсинг:

a. передача организацией на основе заключения договоров своих сотрудников для обслуживания других компаний;
b. качественное обеспечение организации кадрами;
c. решение межличностных проблем;
d. укомплектованность в целом и по подразделениям.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 85-100% вопросов тестов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 70-85% вопросов тестов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 55-69% вопросов тестов;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он ответил менее чем на 55% вопросов тестов.

Комплект заданий для самостоятельной работы по дисциплине «Актуальные проблемы науки и практики управления человеческими ресурсами»

Задание 1. *Охарактеризуйте структуру делового общения, виды и формы.*
Задание 2. *Опишите, в чем заключаются способы восприятия в системе делового общения.*
Задание 3. *Охарактеризуйте системы предоставления информации.*
Задание 4. *Рассмотреть сущность и значение «общения» на конкретных социально-психологических ситуациях.*

Информация для выполнения задания:

Общение – взаимодействие, обмен информацией между людьми при их прямых или косвенных контактах друг с другом.

Студенты внимательно изучают поставленные по конкретным ситуациям вопросы и предложенные варианты ответов, которые разделены на следующие группы: правильный, неправильный, частично правильный, неопределенный. Они продумывают варианты ответов и выбирают правильный (таблица 1).

Вопрос	Вариант ответа
1	2
1. Чем характеризуются эмоциональные контакты в коллективе?	а) Стремлением делать совместную работу;
	б) Желанием помогать друг другу;
	в) Искренностью стремлений делать совместную работу;
	г) Желанием делать работу лучше, чем другие.
2. Влияет ли культура общения в коллективе на стиль и методы работы руководителя?	а) Нет;
	б) Да;
	в) Стиль руководства коллективом влияет на культуру общения в коллективе;
	г) Определенный ответ дать нельзя.
3. Как можно объяснить конформизм (приспособленчество) работника в коллективе?	а) Это явление объяснить нельзя;
	б) Неправильными взаимоотношениями в коллективе;
	в) Особенностями личности;
	г) Стремлением, во что бы то ни стало реализовать свои знания, умения, способности.
4. Нужно ли прикладывать усилия к установлению личных контактов	а) Да;
	б) Нет;
	в) Только в случае необходимости;
	г) Все зависит от опыта конкретного человека;
5. Какие главные условия установления взаимного доверия в коллективе?	а) Индивидуальность каждого работающего в коллективе;
	Б) Совместная работа;
	в) Общая заинтересованность в конечном результате;
	г) Взаимная информированность о работе.
6. Кем в наибольшей степени регулируются взаимоотношения в коллективе?	а) Работающими в коллективе;
	б) Руководителем и руководимыми;
	в) Наиболее авторитетным работником;
	г) Руководителем, понимающим значение деятельности каждого.
7. Какие главные условия являются решающими в нарушении психологического климата в коллективе?	а) Возрастающие потребности рабочих;
	б) Действия руководителя;
	в) Отсутствие авторитетных работников;
	г) Противоречия у работников в мотивации действий и деятельности.
8. Что больше характеризует человека: стиль общения или методы общения?	а) Стиль общения;
	б) Методы общения;
	в) Стиль и методы общения;
	г) Определенный ответ дать нельзя.
9. Может ли один человек изменить психологический климат в коллективе?	а) Может;
	б) Не может;
	в) Может, если встречает поддержку;
	г) Однозначный ответ дать нельзя.
10. Влияет ли квалификация работников на стиль и методы общения?	а) Да;
	б) Нет;
	в)В незначительной степени;
	г) Не всегда.
11. Каково должно быть отношение к	а) Отрицательное;

самообособленностиработающего в коллективе?	б) Положительное; в) Спокойное; г) Безразличное.
12. Допустима ли критика человека перед коллективом?	а) Нет; б) Да; в) Да, если нет иного выхода; г) Когда критика правильно всеми воспринимается.
13. Как осуществить индивидуальный подход к человеку, вновь принятому в коллектив?	а) Учетом индивидуальных особенностей; б) Анализом прошлой деятельности; в) Учетом мнений других людей; г) Определенный ответ дать нельзя.
14. В чем проявляется психологическая совместимость работающих в коллективе?	а) В присутствии конфликтов; б) В единстве отношений; в)В совместной деятельности; г) В единстве целей деятельности.
15. Должен ли работающий в коллективе знать о своих реальных возможностях?	А) Да; б) Нет; в) Об этом должен знать руководитель; г) Об этом должны знать окружающие.
16. Каким должно быть отношение к ценностной ориентации работающего в коллективе?	а) Положительное; б) Отрицательное; в) Все зависит от содержания ценностных ориентаций; г) Такой проблемы не должно быть.
17. Можно ли развивать коммуникативные способности?	а) Да; б) Нет; в) Можно, но не всегда это результативно.
18. Имеют ли значения традиции коллектива в общении работающих?	а) Только в совместной деятельности; б) Да; в) Нет; г) Не всегда.
19. Имеют ли влияние действия руководителя на установление формальных и неформальных взаимоотношений в коллективе?	а) Да, если эти действия обоснованы; б) Нет; в) Все зависит не от действий, а от личности руководителя; г) Да, если есть ответная реакция.
20. Как руководитель должен налаживать свои взаимоотношения с работающими в коллективе?	а) Знаниями, умениями и способностями; б) Ничего не предпринимать; в) Организацией неформальных отношений; г) Определенный ответ дать нельзя.
21. Влияет ли на общение эмоциональное отношение человека к работе в коллективе?	а) Определенный ответ дать нельзя; б) Этот фактор не имеет значения; в) Да; г) Нет.
22. В каком случае ошибку работника должен обсудить коллектив?	а) Всегда; б) Ошибку надо обсудить, а не обсуждать; в) Если работник не принял во внимание предупреждения об ошибке; г) Никогда.
23. Влияет ли численность коллектива на стиль и методы общения?	а) Чем меньше коллектив, тем важнее правильность стиля и методов общения работающих; б) Чем больше коллектив, тем важнее правильность стиля и методов общения работающих; в) Численность коллектива не имеет значения; г) Все зависит от профессионализма работающих.
24. Является ли естественным установлением в коллективе межличностных контактов?	а) Да; б) Важны только корректные взаимоотношения; в)Межличностные контакты нежелательны; г) Нет.
25. Как можно сделать вывод о наличии необходимых отношений в коллективе?	а) Такой вывод можно сделать только после длительной совместной работы;

	б) Такой вывод сделать невозможно;
	в) По целям деятельности конкретных людей;
	г) По результатам совместной деятельности.
26. Для чего руководитель должен знать взаимоотношения работающих в коллективе?	а) Этим вопросом заниматься не надо;
	б) Для планирования своей работы;
	в)Для планирования работы коллектива;
	г) Для характеристики контактов работающих.
27. Есть ли связь между производительностью труда коллектива и психологическим климатом в коллективе?	а) Да;
	б) Нет;
	в) Очень небольшая;
	г) Да, если выполняется срочное задание.
28. Как ликвидировать конфликт в коллективе?	а)Конфликт должен быть предупрежден;
	б)Жесткими действиями руководителя;
	в) Постоянной нагрузкой работающих в коллективе;
	г) Ждать, когда он будет исчерпан.
29. Должен ли руководитель учитывать, как отдельные люди оценивают решения?	а) Да;
	б) Нет;
	в) Не всегда;
	г) Только в сложных ситуациях.
30. Какой фактор является решающим в снижении положительного отношения к работающему в коллективе?	а) Отсутствие совместной работы с другими;
	б) Нежелание выполнять дополнительную работу;
	в) Конфликтность личности;
	г) Личные качества.
31. Что является решающим в снижении престижа руководителя?	а) Проявления бюрократизма;
	б) Некомпетентность;
	в) Завышенная самооценка;
	г) Необязательность.
32. Должно ли эмоциональное напряжение руководителя влиять на общение с работающими в коллективе?	а) Да;
	б) Нет;
	в) В незначительной степени;
	г) Только в сложных ситуациях.
33. Правильно ли оценивать общение в коллективе только в процессе выполнения совместной работы?	а) Да;
	б) Нет;
	в) Не оценивать, а учитывать;
	г) Да, но только когда сроки выполнения работы ограничены.
34. Должен ли работающий в коллективе отстаивать свой престиж?	а) Да;
	б) Нет;
	в) Да, но только делом;
	г) Да, но непродолжительное время.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Охарактеризуйте сущность и значение структуры общения Г.М. Андреевой.
2. Охарактеризуйте сущность и значение структуру общения Лассуэллу.
3. Каким образом изменяются цели и средства общения в процессе его развития.
4. Укажите форму поведения, связанного со стремлением к власти и подчинением людей.
5. Исследуйте, как проявляются ваши отношения в повседневной жизни и деятельности. Представьте в систематизированном виде структуру своего общения.
6. Осмыслите роль и значение барьеров общения в повседневной жизни и деятельности людей.

Задание 5:Компетенция «Развивающее УЧР». Систематизация компетенций менеджера в области УЧР.

Вопросы для обсуждения:

Кадровая политика организации и функции служб УЧР
Организационные структуры управления ЧР
Принципы построения организационных структур управления ЧР. Последовательность разработки и создания организационных структур управления человеческими ресурсами.
Подготовиться к проведению деловой игры:

Деловая игра «Имидж современного управленца»

Методика проведения деловой игры

Вводная часть: Как утверждают специалисты, в настоящее время борьба на рынке в основном ведется не между фирмами, а между их имиджами. При общении с представителями фирмы, знакомстве с ее товарами, услугами в восприятии партнеров, хотим мы этого или не хотим, складывается определенный образ.

Вербальный имидж – мнение, сложившееся о вас на основании информации:

• прямой или косвенной;

• осознанной или неосознанной;

• вербальной или невербальной.

Вербальный имидж формируется только через речь (устную или письменную). Если есть проблемы с речью (не все умеют достаточно четко и ясно излагать свои мысли в экспромт-речи), то здесь уместна поговорка “Слово – серебро, а молчание – золото”. В ряде случаев молчание действительно имеет преимущество перед речью.

Существуют четыре техники формирования вербального имиджа при выступлении:

• позитивнее с людьми разговаривать, а не говорить;

• необходимо учитывать личные интересы собеседников;

• не забывать при разговоре с собеседником инициировать улыбку;

• смелее преодолевать некоторые социальные табу (не явно обоснованные или архаичные запреты на определенные темы).

Диагностическая роль и значение употребления некоторых достаточно распространенных в обыденной речи вводных слов и негативное их влияние на имидж человека.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое “вербальный имидж”?
2. Назовите и охарактеризуйте техники формирования вербального имиджа.

Задание 6: Укрупненный алгоритм перехода к организации труда в группах, командах

Вопросы для обсуждения:

Анализ деятельности и формирование критериев оценки УЧР.

Описание процедуры анализа деятельности.

Анализ и систематизация данных о ЧР.

Профессионально-управленческие роли:

Управленец-организатор;

Управленец-Администратор;

Управленец - Руководитель;

Организатор - Администратор;

Организатор - Руководитель;

Администратор - Руководитель

Задание 7 Подготовиться к проведению деловой игры: Деловая игра «Самопрезентация»

Методика проведения деловой игры

Водная часть: Всего четыре секунды нужно для того, чтобы произвести на партнера первое впечатление, а сколько времени понадобится, чтобы изменить его?!

Если участнику деловой коммуникации не удается так преподнести себя, чтобы сформировать у партнера положительный и престижный образ, рассчитывать на успех не приходится. Наш образ – это наш портрет, который мы показываем окружающим. Он должен работать на нас, а не против нас, должен правдиво отображать лучшие качества и при этом быть простым и искренним.

Составляющие имиджа делового человека – это впечатление, которое он производит (внешний вид, речь, манеры, окружающие его люди и вещи), и его деловые качества.

Анализ своих целей
Преуспевающий деловой человек должен выглядеть как преуспевающий деловой человек. В бизнес-практике особое внимание уделяется такой личностной характеристике, как способность вызывать доверие. Обманчиво первое впечатление или нет, деловой человек должен сделать все, чтобы понравиться своему деловому партнеру с первого раза.
Приемы установления контакта:
• улыбка, доброжелательный взгляд;
• приветствие, включающее рукопожатие и слова;
• обращение к партнеру по имени-отчеству, с этой целью – представление, знакомство, обмен визитными карточками;
• проявление дружеского расположения, использование для этого шутки, юмора, комплиментов, видимого участия;
• подчеркивание значимости партнера, фирмы, которую он представляет, проявление уважения к нему, демонстрируемое словами, мимикой, жестами, позой, организацией пространственной среды;
• открытое признание достоинств вашего партнера.
Уверенность в себе несомненно способствует успеху самопрезентации, ибо неуверенный в себе человек, все подвергает сомнению, прежде чем что-то сказать, сомневается в своих возможностях, долго думает.

Вопросы для самоконтроля

1. Как связаны понятие имиджа и смысл поговорки “По одежке встречают, по уму провожают”?
2. Кто из ваших знакомых имеет имидж, соответствующий его профессии и должности? Кто не имеет? А вы сами?

Методика проведения деловой игры
Студентам необходимо разбиться на группы и ответить на вопросы об особенностях своего внешнего вида: манеры одеваться, походки, излюбленных поз, жестов, звучания голоса, выражения лица, взгляда, улыбки. Вызывает ли какие-нибудь ассоциации их образ с цветом, запахом, формой, движением, растением, животным, предметом. Какого литературного или киногероя вы ему напоминаете?
Группа помогает каждому найти ответы на следующие вопросы: В чем особенности вашего имиджа? Насколько он приемлем в деловом мире? Что нужно сделать, чтобы ваш имидж способствовал успеху в деловом мире:
а) как улучшить внешнее впечатление;
б) какие деловые качества нужно приобрести, какие усовершенствовать, от каких недостатков характера необходимо избавиться.
Далее в группе необходимо выбрать лидера, который презентует себя, как руководителя функционального отдела.

Задание 8: Особенности формирования имиджа работодателя *(семинар презентация).*

Подготовиться к презентации.
Вопросы для обсуждения:
Общие положения Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.
Миссия профессиональной деятельности специалиста в области кадрового менеджмента.
Зная, умения, навыки специалиста в области кадрового менеджмента.

Задание 9: Кейс-стади «Основы выбора претендентов на вакантные должности»

Методика проведения кейс-стади
Подготовка к игре. Выбирается один человек для исполнения роли директора фирмы или менеджера по персоналу. Его задачи:
• продумать название фирмы, придумать вакансии;
• составить личностную спецификацию для вакантной должности: физические особенности (обязательные требования и противопоказания); имидж претендента; образование, наличие квалификации; компетентность; личностные и деловые характеристики; интересы; данные о претенденте (пол, возраст, прописка, семейное положение и т.п.);
• провести собеседование.
Задачи претендентов на должность:
• ознакомиться с содержанием труда специалиста, на чью должность составлена вакансия;
• выяснить требования, которые предъявляются такому специалисту;
• составить резюме;
• продумать ответы на вопросы, которые могут быть заданы;
• подготовить не менее 5 вопросов, которые задаст работодателю претендент;
• отработать версии самопрезентации.
На каждую объявленную должность может быть принят только один претендент.
Уместные вопросы при собеседовании?
Расскажите немного о себе. Как вы смотрите на жизнь: какие видите в ней сложности и как с ними справляетесь? Чем вас привлекает работа у нас в данной должности? Почему вы считаете себя достойным занять эту должность? В чем ваши преимущества перед другими кандидатами? Каковы ваши сильные стороны? Каковы ваши слабые стороны?

Задание 10: Подготовиться к проведению конференции:
Научный подход к управлению человеческими ресурсами в условиях организационных изменений (*научно-практическая конференция*).
Вопросы для обсуждения:
Этапы стратегических преобразований.
Причины сопротивления организационным изменениям.

Задание 11: Технология оценки персонала: процессы и результаты

Вопросы для обсуждения:
Функциональные составляющие оценки результатов труда ЧР.
Классификация методов оценки труда ЧР.
Характеристика методов оценки труда ЧР.
Диагностическая система оценки ЧР.

Задание 12. *Разработать и оформить Ваше личное резюме для предоставления к должности экономиста.*
Инструментарий для выполнения задания:
Резюме является предельно краткой и вместе с тем достаточно полной справкой о том, что представляет собой кандидат на должность в профессиональном отношении и социальном аспекте.
Требования к оформлению резюме:

- *Объем* резюме не может превышать одной, максимум двух страниц формата А4.Если резюме занимает больше одной страницы, в конце страниц указывается, что продолжение находится на следующем листе. На последующих листах указывается номер листа и фамилия;

- *Шрифт* при написании резюме необходимо использовать один, желательно TimesNewRoman или Arial, размер шрифта 12;
- *Строгий стиль* оформления. Не стоит демонстрировать возможности фильтров AdobePhotoshop;
- *Дизайн:* допускаются варианты написания ключевых моментов резюме нестандартным шрифтом;
- *Эпиграф.* Он столь же эффективен, сколь и непредсказуем последствиями;
- *Фотография.* (Если она есть, то не должна превышать паспортного формата 3,5х4 см.
- *Текст* резюме оформляется в виде двух столбцов: в левой части располагают заголовок раздела, в правой информацию.

В российской практике составляется основной (базовый) тип резюме, который содержит следующие данные:

- Фамилия, имя, отчество;
- Домашний адрес и телефон;
- Должность, на которую претендует кандидат;
- Образование (указывается наименование всех учебных заведений, даты поступления и окончания);
- Список предыдущих мест работы, включая работы временного характера;
- Список публикаций, патенты (если есть);
- Квалификация по должности, на которую претендует;
- Военная служба;
- Общественная деятельность;
- Личные данные (дата рождения, семейное положение, число детей, состояние здоровья, гражданство, возможность или желание совершать поездки в рамках служебных обязанностей);
- Дополнительные сведения.

Стиль написания резюме должен отвечать следующим требованиям:

1. *Краткость* – отсутствие лишних слов, непонятных сокращений и терминов;
2. *Конкретность* – отсутствие информации, не имеющей прямого отношения к вакансии;
3. *Активность* – необходимость использования активных глаголов, показывающих активность действия;
4. *Точность и ясность изложения мысли;*
5. *Избирательность* – тщательный отбор информации;
6. *Честность* – отсутствие недостоверной информации;
7. *Грамотность.*

Особенность составления резюме: заполнение сведений об образовании и опыте работе происходит в обратной хронологической последовательности – начиная не с первого места учебы (работы), а с последнего. При этом следует полностью указывать названия учебных заведений и организаций, в которых ранее работал (или в настоящее время работает) автор резюме.

Таблица - Ключевые моменты написания резюме:

Следует писать в резюме:	Не следует писать в резюме:
o ***Избегайте использовать местоимение «Я»***	
+обучил двух новых служащих.	- Занимался обучением.
+ сократил ошибки на 15%, чем сэкономил организации 500 тыс. руб.	– помогал уменьшить ошибки.
+ освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за две недели.	– быстро усваиваю новые знания.

o ***Не будьте многословны и избегайте пассивных форм***	
+ выполнил.	- отвечал за выполнение.
+ эффективно использовал.	- находил применение следующим возможностям.
+отвечал за.	- нес ответственность за.
o ***Предпочитайте позитивную информацию негативной***	
+ помогал клиентам в.	- улаживал жалобы на.
+ повысил потенциал продукта на рынке.	- препятствовал снижению доли продаж.
+продвинулся на должность	- перешел с должности
o ***Концентрируйте внимание на ваших достижениях***	
+ получил повышение в должности и два повышения оплаты.	- проработал там три года.
+ всегда выполнял работу в срок.	- выполнял дополнительную работу.

Задание 13: Оценка эффективности труда управления человеческими ресурсами

Вопросы для обсуждения:
Оценка эффективности УЧР.
Принципы оценки эффективности УЧР. Исходные данные для расчета эффективности. Показатели эффективности УЧР. Учет риска и неопределенности при оценке эффективности УЧР.

Задание 14: Кейс стади Составление гибкого графика работы
Ситуация 1.
Исходные данные:
Директор комбината по производству сахарной свеклы «Агро +» Владимир Иванов планирует свою работу на неделю. Новое представительство открывается в Курске 14 марта, в Орле начинается подготовка к открытию. Кроме того, как всегда, имеются личные дела, которые необходимо успеть выполнить. Владимир решил распланировать две следующие рабочие недели (12.12-25.12). Первый шаг-установление приоритетов.
Через два дня, 14 декабря, на очередном совещании, посвященном подготовке к открытию в Орле нового представительства, Иванову следует отчитаться о ходе решения данного вопроса перед генеральным директором, однако до сих пор его подчиненный Петров, командированный в Орле пять дней назад, не может договориться по поводу подписания договоров на продажу. Переговоры велись по телефону, и Петров приехал в четверг в Курск, чтобы на месте уточнить все детали и подписать их. Однако по непроверенным, но достаточно надежным данным Иванову стало известно, что постоянный конкурент «Орловский сахарок» предложил более выгодный условия.
Обстоятельство, приостановившее переговоры, состоит в том, что потенциальный покупатель не встретился с Петровым на месте, так как по словам его заместителя директора возникли непредвиденные обстоятельства.
Петров нашел новых покупателей , а Иванов должен принять решение о заключении договора. Теперь главное не дать опередить себя «Орловскому сахарку» и заключить договор первыми.
Кроме данного вопроса, 20 декабря Иванов должен предложить генеральному директору вариант новой упаковки сахара рафинад «Сластена». Все приготовления шли бы своим ходом, но несколько последних дней были посвящены выяснению, обдумыванию и решению возникших трудностей, да и еще, вероятно над этими вопросами придется поработать, потому что времени остается крайне мало.
Не смотря на то что 23 декабря открывается представительство работа идет крайне медленно. Потребители будут очень обмануты в своих ожиданиях, если после открытия, которое нельзя перенести представительство будет закрыто на доработку.

23 декабря Иванов должен быть на торжественном открытии курского представительства и банкете по этому случаю, организация этих мероприятий лежит также на плечах Иванова. Он еще смутно представляет где пройдет банкет, практически не знаком ни с местным персоналом, ни представителями городских органов управления. Он намеривался послать в Курск Петрова, своего первого помощника , давно зарекомендовавшего себя как работника надежного и человека спокойного. Однако неизвестно, как долго Петров пробудет Орле . Да и заставлять работать его в авральном режиме которую неделю подряд тоже не хочется. Тогда нужно отправить в Курск для подготовки всех мероприятий другого специалиста Ложкина, чего делать не очень хотелось, так как Ложкин известен крайне жестоким характером и, несмотря на то что он все сделал как надо, отношения с местным руководством и персоналом могут быть испорчены еще до открытия представительства.
25 декабря Иванов должен сдать отчет по организации работы в Курске.
Иванов так «закрутился» в последнее время, что несколько дней не звонил домой, приходил поздно, усталый и снова погружался в работу. А ведь скоро Новый год.

Постановка задачи

Составить план действий для Иванова на описываемый период, решив данный вопрос данный вопрос с применением методов делегирования полномочий, установление приоритетов и рациональном распределением рабочего времени. При составлении плана необходимо оценить степень влияния на успешность других мероприятий таких факторов, как финансовые потери, осложнения с партнерами и потребителями, государственными органами, подчиненными и руководством.

Ситуация 2.

Исходные данные

Главный экономист предприятия ЗАО «Восход» Орловской области Макарова Валентина Николаевна планирует свою работу за неделю. Так как, за прошлый месяц все трудовые обязанности были вы, то на следующий их только нужно будет выполнить. И поэтому Валентина Николаевна решила распланировать две следующие рабочие недели (5.03.2012 – 19.03.2012). А начала она с установления приоритетов.

Во вторник, 6 марта на плановом заседании руководства предприятия Валентина Николаевна должна отчитаться о полной подготовке «Производственного отчёта» за 2011 год. На своём выступлении она должна полностью отразить все результаты деятельности предприятия за прошлый год, выявить достоинства и недостатки проделанной работы. А так же предложить рекомендации по дальнейшему устранению недостаток по организации производственного процесса предприятия и планированию социального развития коллектива предприятия.

Кроме данного вопроса Валентина Николаевна к концу данной недели должна подготовить проект перспективного годового плана по труду и заработной плате предприятия и его подразделений. Вся запланированная работа шла бы своим ходом, но несколько последних дней были посвящены выяснению, обдумыванию, решению и корректировке возникших трудностей повышения производственного потенциала предприятия.
Однако, в преддверии 8 марта время пролетало неумолимо быстро, а запланированные вопросы оставались так и не решёнными.
Несмотря на это, к 12 марта производственный отчёт за 2011 год должен быть полностью завершён и сдан в Министерство сельского хозяйства Орловской области. Поэтому все последующие дни после праздника Валентина Николаевна потратила на завершение данного отчёта.
Примерно месяц назад в штат предприятия была введена новая должность «сотрудник отдела кадров». Директор данного предприятия возложил полномочия обучения принятого сотрудника на Валентину Николаевну, так как ранее все обязанности данной должности на предприятии выполняла она. И поэтому большинство времени она уделяла объяснениям построения работы кадрового отдела предприятия ЗАО «Восход».
Уже к середине следующей недели, разобравшись с некоторыми делами, Валентина Николаевна полностью погрузилась в расчёт месячной заработной платы работников предприятия и в разра-

ботку положения о премировании рабочих и служащих. По ходу выполнения данной работы вносила корректировку в процесс построения проекта годового плана по труду на будущий год.
Итак, работа, наконец - то пошла своим ходом, всё стало на свои места. Весь отдел выполнял свои должностные обязанности, а так же каждую неделю отчитывался руководству о проделанной работе. Все готовились к очередной проверке из Министерства сельского хозяйства Орловской области.

Постановка задачи:

Составить план действий для Макаровой В.Н. на описываемый период, решив данный вопрос с применением методов делегирования полномочий, установлением приоритетов и рациональным распределением рабочего времени. При составлении плана необходимо оценить степень влияния на успешность других мероприятий таких факторов, как финансовые потери, осложнения с партнёрами и потребителями, государственными органами, подчинёнными и руководством.

Задание 15: Методы проведения деловых бесед.

Вопросы для обсуждения:

Правила диалога.
Тематика и техника убеждения.
Ведение деловой полемики.

Задание16: Составьте письмо о готовности ОАО "Сельхозмаш" поставить на условиях лизинга сельскохозяйственную технику в ОАО АПК "Орловские зори".

Задание 17: Изучите, какие виды деловых писем могут применяться для общения с различными корреспондентами предприятий АПК. В чем заключаются особенности их оформления.

Методические рекомендации для выполнения заданий:

Служебное (деловое письмо) - обобщенное название различных по содержанию документов, выделяемых в связи с особым способом передачи текста - пересылкой по почте (или курьером)
Письмо составляется на специальном бланке формата А5 или А4 в зависимости от размера текста письма. Обязательными реквизитами письма являются: наименование организации-автора, почтовые реквизиты организации - автора; дата, номер документа; ссылка на дату и номер входящего документа (если это ответ), адресат; заголовок к тексту; отметка о наличии приложений (если они есть); подпись; отметка об исполнителе. Название документа в письмах не указывается, за исключением гарантийного письма.
Письмо составляется в двух экземплярах: первый экземпляр после регистрации в журнале исходящих документов отправляется адресату, а второй - хранится в деле.

Задания для самостоятельной работы:

1.Составьте письмо-извещение Орловского ЗАО "Орликон" Московскому ЗАО "Партнер" о причинах задержки поставок машин и оборудования.
2.Составьте информационное письмо о продаже частным и государственным предприятиям персональных компьютеров по договорной стоимости и о возможности принимать заказы на составления программ.
3.Составьте письмо-приглашение организационного комитета бизнес-центра Орловский ГАУ с приглашением посетить специализированную выставку "Продовольствие -2022". Выставка проходит в выставочном павильоне Орловский ГАУ.
4.Составьте гарантийное письмо ТНВ "Дружба"ОПХ НПОЗБК "Орел" об оказании помощи в поставке семенного материала зерновых культур класса "Супер-элита".
5.Составьте договорное письмо о подписании договора на поставку молока ОАО АПК Агрофирмы "Орловские истоки" с МК "Орловский".

6.Составьте письмо-ответ предприятия "Метеор" на просьбу строительно-монтажной фирмы "СТИС" разработать проектно- сметную документацию на строительство жилого дома в пос. Лесной.
7.Составьте письмо-просьбу Орловской птицефабрики в областную администрацию о выделении средств из областного бюджета в сумме 200 тыс. рублей до начала реализации молодняка птицы населению.
8.Составьте письмо-разрешение в Управление сельского хозяйства Орловской области о разрешении вывоза15 тонн зерна СПК "Думчино" за пределы области.
9.Составьте письмо-подтверждение о готовности сотрудничества ОАО "Спектр" с ОАО "Рубин".
10.Составьте письмо-отказ ОАО "Орловские энергетические сети" о взаимозачете Государственному дорожно-транспортному предприятию.

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, заданий кейс-задачи. Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме зачета.

Зачет проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения зачета –письменная работа по билетам. Оценка по результатам зачет – «зачтено», «не зачтено».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Выполнение кейсов	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для выполнения кейсов

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6			
7			
8			
9			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Деловые и межкультурные коммуникации»

направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

направленность: **Управление персоналом**

квалификация: **магистр**

форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы..... 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования..... 3
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 и шкалы их оценивания..... 4
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций..... 23

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

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1. Особенности организации общения в деловой сфере 2. Деловой этикет и культура профессионального общения	Пороговый	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения и дискуссии	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения, рекламной речи и дискуссии	
		Высокий	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения (с презентацией), рекламной речи и дискуссии	
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Особенности организации общения в деловой сфере 2. Деловой этикет и культура профессионального общения	Пороговый	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения и дискуссии	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения, рекламной речи и дискуссии	
		Высокий	Тестовые задания, подготовка резюме, сообщения (с презентацией), рекламной речи и дискуссии	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Критерии в соответствии с уровнем освоения компетенций*			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	*Пороговый (базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов*	*Повышенный (хорошо, зачтено) 70-84 баллов*	*Высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов*
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов. Некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены,

		заданий, возможно, содержат ошибки.	выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые задания выполнены с ошибками.	качество выполнения большинства из них не оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов. Некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые задания выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них не оценено числом баллов, близким к максимальному.

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

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Деловые и межкультурные коммуникации»

Примерный перечень вопросов к зачёту

1. Понятие об общении. Виды общения. Особенности делового общения (УК-4, УК-5).
2. Межкультурная коммуникация. Особенности этнических групп (УК-4, УК-5).
3. Принципы речевого общения в деловой сфере (УК-4, УК-5).
4. Психологические приёмы влияния на партнёра (УК-4, УК-5).
5. Понятие о профессиональной этике. Противоречие между бизнесом и этикой (УК-4, УК-5).
6. Этика деловых отношений «сверху-вниз» (УК-4, УК-5).
7. Этика деловых отношений «снизу-вверх» (УК-4, УК-5).
8. Этика деловых отношений «по горизонтали» (УК-4, УК-5).
9. Способы повышения этического уровня организации (УК-4, УК-5).
10. Деловая беседа. Цели деловой беседы, принципы построения, преимущества (УК-4, УК-5).
11. Виды деловых бесед (УК-4, УК-5).
12. Структурная организация деловой беседы (УК-4, УК-5).
13. Собеседование при приеме на работу (УК-4, УК-5).

14. Деловое совещание (УК-4, УК-5).
15. Деловые переговоры (УК-4, УК-5).
16. Презентация как вид делового общения (УК-4, УК-5).
17. Деловой телефонный разговор (УК-4, УК-5).
18. Деловое общение в сети Интернет (УК-4, УК-5).
19. Вопросы в деловом общении (УК-4, УК-5).
20. Понятие о конфликте. Стратегии поведения в конфликте (УК-5).
21. Правила поведения в условиях конфликта. Методы снятия напряженности в условиях конфликта (УК-5).
22. Риторика в деловом общении. Виды риторики и её значение (УК-4, УК-5).
23. Организация публичного выступления в деловой сфере (УК-4, УК-5).
24. Искусство спора в деловом общении (УК-4, УК-5).
25. Культура ведения спора. Нечестные приёмы и недопустимые уловки в споре (УК-4, УК-5).
26. Основные правила убеждения (УК-4, УК-5).
27. Невербальные средства общения и их роль в организации деловой коммуникации (УК-4, УК-5).
28. Невербальное общение у представителей разных культур (УК-4, УК-5).
29. Этикет в деловом общении. Общие принципы делового этикета (УК-4, УК-5).
30. Имидж делового человека (УК-5).
31. Понятие о дресс-коде (УК-5).
32. Деловой этикет в разных странах. Моноактивные, полиактивные, реактивные деловые культуры (УК-4, УК-5).

Критерии оценки ответа обучающегося на зачёте

Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся полно, последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка излагает изученный материал, дает правильное определение понятий, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры.

Оценка «не зачтено» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применить теоретические положения на практике. Оценка «не зачтено» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Оценка «зачтено» может ставиться не только за единовременный ответ (когда на проверку подготовки обучающегося отводится определенное время), но и за рассредоточенный во времени, то есть за сумму ответов, данных обучающимся на протяжении семестра, при условии, если в процессе занятий не только заслушивались ответы обучающегося, но и осуществлялась проверка его умения применять знания на практике. В случаях, когда обучающийся активно проявляет себя на занятиях и набирает в течение семестра 55 баллов и более, на этапе итогового контроля по дисциплине зачёт ему может быть поставлен автоматически.

Оценочные средства для текущего контроля
по дисциплине «Деловые и межкультурные коммуникации»
Темы сообщений

1. Принципы речевого взаимодействия в деловой сфере (УК-4, УК-5).
2. Правила представления и знакомства в деловой сфере (УК-4, УК-5).
3. Культурные различия в деловом взаимодействии (УК-4, УК-5).
4. Национальные и культурные стереотипы (УК-5).
5. Умение слушать в деловом общении (УК-4).
6. Умение убеждать в деловом общении (УК-4, УК-5).
7. Приёмы психологического влияния на партнера в деловом общении (УК-4, УК-5).
8. Барьеры общения и пути их преодоления (УК-4, УК-5 3).
9. Невербальные средства в деловом общении (УК-4, УК-5).
10. Невербальное общение в разных культурах (УК-4, УК-5).
11. Командная работа в разных культурах (УК-4, УК-5).
12. Реклама в деловой речи (УК-4, УК-5).
13. Телефонный этикет (УК-4, УК-5).

14. Деловое общение в сети Internet (УК-4, УК-5).
15. Риторика как наука и искусство (УК-4, УК-5).
16. Публичное выступление в деловой сфере (УК-4, УК-5).
17. Профессиональная этика (УК-4, УК-5).
18. Этика руководителя (УК-4, УК-5).
19. Деловые переговоры (УК-4, УК-5).
20. Имидж делового мужчины (УК-5).
21. Имидж деловой женщины (УК-5).
22. Что такое дресс-код? (УК-5)
23. Конфликты в деловом общении (УК-5).
24. Стратегии поведения в конфликте (УК-5).
25. Типы конфликтных личностей (УК-5).
26. Деловое общение в разных странах (УК-4, УК-5).
27. Юмор в разных культурах (УК-5).
28. Гастрономический этикет разных культурах (УК-5).
29. Коммерческая тайна (УК-4).
30. Культура делового письма (УК-4, УК-5).

Критерии оценки сообщения (в баллах)

За подготовку сообщения обучающийся может получить максимум **15 баллов**.

Критерии	15 баллов	10 баллов	7 баллов	5 баллов
Правильность составления (титульный лист, план, введение, основная часть, заключение и выводы, список использованной литературы	сообщение составлено правильно по схеме	есть отдельные неточности в составлении сообщения	сообщение составлено с серьезными упущениями	сообщение составлено неправильно
Наличие актуальности и резюме	отражена актуальность, имеется резюме	есть отдельные неточности в отражении актуальности и в резюме	актуальность и резюме изложены с серьезными упущениями	актуальность и резюме отражены неправильно
Доказательная раскрываемость проблемы в основной части	проблема полностью логическим изложением раскрыта	проблема логическим изложением раскрыта но требует небольшого дополнения	при раскрытии проблемы допущены незначительные шибки	проблема в основной части полностью не раскрыта
Наличие в списке литературы основных источников, освещающих современное состояние вопроса (монографии, периодическая литература)	полный список источников, отражающих современное состояние вопроса (литература последних лет)	неполный список источников, отражающих современное состояние вопроса	список включает устаревшие источники, не отражающие современного состояния вопроса	нет списка
Соблюдение требований оформления	правильное оформление ссылок на используемую литературу; соблюдение требований к объёму сообщения; культура оформления: выделение	в целом правильное оформление ссылок на используемую литературу; соблюдение требований к объёму сообщения; культура оформления: выделение	встречаются нарушения оформления ссылок на используемую литературу; не соблюдение требований к объёму сообщения; встречаются	нет ссылок на используемую литературу; не соблюдены требования к объёму сообщения и культуре оформления

	параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по выравниванию текста, выбору шрифта и размера	параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по выравниванию текста, выбору шрифта и размера	нарушения культуры оформления: выделение параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по выравниванию текста, выбору шрифта и размера	
Грамотность	отсутствие орфографических и пунктуационных ошибок, стилистических и грамматических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; научный стиль изложения.	наличие не более 2 орфографических и 2 пунктуационных ошибок, 1-2 стилистических погрешностей, 1-2 опечаток, отсутствие сокращений слов, кроме общепринятых; научный стиль изложения.	наличие не более 4 орфографических и 4 пунктуационных ошибок, 2 -3 стилистических погрешностей, 2-3 опечаток, наличие сокращений слов, кроме общепринятых; научный стиль изложения	наличие более 4 орфографических и 4 пунктуационных ошибок, более 3 стилистических погрешностей; более 3 опечаток, наличие сокращений слов, кроме общепринятых; несоблюдение научного стиля изложения

Критерии оценки мультимедийной презентации к сообщению (в баллах)

За выполнение презентации обучающийся может получить максимум **10 баллов**.

Область оценивания	Параметры для оценивания	Макс. балл	Балл
Содержание	1. Подбор фактического материала в соответствии с выбранной темой.	2	0,4
	2. Глубина проникновения в тему (материал разбит на подтемы).		0,4
	3. Наличие иллюстративного материала, соответствующего текстовому содержанию.		0,4
	4. Грамотное изложение текстового материала (правильно подобранные лексические единицы; наличие ключевых слов и фраз вместо предложений).		0,4
	5. Постановка задания, вопроса для аудитории.		0,4
Структура	1. Информация на слайдах структурирована и представлена последовательно.	2	0,4
	2. Количество слайдов от 10 до 15.		0,4
	3. Титульный слайд оформлен в соответствии с образцом.		0,4
	4. Шрифт не менее 28 пт для основного текста и не менее 32 пт для заголовков.		0,4
	5. Наличие слайда с планом презентации и заключительного слайда с перечислением всех источников информации.		0,4
Оформление презентации	1. Использование спецэффектов: - цвет	2	0,4
	- анимация		0,4
	- звуковое сопровождение		0,4
	2. Использование для вставки статических и динамических объектов: - видеоролики		0,4
	- иллюстрации		0,2
	3. Сохранение единого дизайнерского стиля		0,2
Проведение презентации	1. правильно выстроенная речь выступающего (1. нет грамматических 2. лексических и 3. фонематических ошибок, затрудняющих понимание текста)	2	0,6
	2. Соблюдение правил подачи презентации (1. приветствие, представление себя, темы 2. плана презентации 3. использование специальной лексики 4. завершение выступления)		0,8
	3. Четкость, ясность в изложении основного содержания презентации.		0,6
Эстетический	1. Оригинальность замысла.	2	1

эффект презентации	2. Общее впечатление от просмотра презентации.		1
ИТОГО		**10**	

Комплект тестовых заданий
<u>Тестовые задания закрытого типа</u> (УК-4)

1. Выберите из предложенных вариантов определение, раскрывающее понятие «деловое общение».
а) формальное общение, при котором нет стремления понять и учесть особенности личности собеседника, используется набор стандартных жестов и фраз, позволяющих скрыть отношение к собеседнику;
б) общение, средства и содержание которого регламентированы социальными ролями партнёров;
в) общение, направленное на получение односторонней выгоды от собеседника;
г) общение, направленное на согласование и объединение усилий людей с целью налаживания отношений и достижения общего результата.

2. Выделите особенности, присущие деловому общению. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) строгое соблюдение участниками делового общения своего ролевого амплуа;
б) регламентированность, т.е. подчинение установленным правилам;
в) использование различных манипулятивных техник воздействия на партнёра: лести, обмана, запугивания и т.д.
г) натянутые отношения между участниками делового общения, атмосфера постоянной напряжённости.

3. Выделите особенности субординационных отношений между участниками делового общения. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) строгое подчинение младших по положению старшим;
б) соблюдение правил служебной дисциплины;
в) участие в совместной деятельности, основанной на принципах сотрудничества и взаимопонимания;
г) учёт общих интересов и потребностей всех участников делового общения.

4. Выделите черты, свойственные партнёрским отношениям между участниками делового общения. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) строгое подчинение младших по положению старшим;
б) соблюдение правил служебной дисциплины;
в) участие в совместной деятельности, основанной на принципах сотрудничества и взаимопонимания;
г) учёт общих интересов и потребностей всех участников делового общения.

5. Какую цель преследует соискатель, приходящий на собеседование?
а) побольше узнать об организации и проведении корпоративных вечеринок;
б) пообщаться с работодателем на нейтральные темы;
в) произвести впечатление грамотного специалиста, способного решать организационные задачи;
г) научиться вести деловую беседу.

6. Если вам отказали в приёме на работу, вы должны:
а) попрощаться и поблагодарить за оказанное вам внимание;
б) постоянно напоминать о себе звонками и сообщениями, чтобы всё-таки занять желаемое место;
в) умолять работодателя взять вас хоть на какую-нибудь должность;
г) устроить скандал и уйти, громко хлопнув дверью.

7. На собеседовании уместны вопросы
а) о политических взглядах претендента;
б) о семейном положении;
в) о религиозных воззрениях;
г) о национальной принадлежности соискателя.

8. На собеседование необходимо надеть
а) одежду, в которой вам удобно;
б) фрак или смокинг;
в) спортивный костюм;
г) строгий костюм.

9. Установите порядок следования этапов организации деловой беседы *(ответ должен включать последовательность всех указанных вариантов)*.
а) начало беседы;
б) подготовительный этап;
в) завершение беседы;
г) обсуждение проблемы и принятие решения.

10. Установление контакта с собеседником и создание атмосферы взаимопонимания – главная задача
а) подготовительного этапа деловой беседы;
б) начала деловой беседы;
в) этапа принятия решения;
г) этапа завершения деловой беседы.

11. Во время деловой беседы
а) необходимо отстаивать свою точку зрения, игнорируя мнение оппонента;
б) говорить громко, быстро, быть напористым, чтобы собеседник не имел возможности возразить;
в) внимательно слушать собеседника, быть готовым к открытому конструктивному диалогу;
г) использовать различные манипулятивные техники воздействия на собеседника, чтобы любым путём добиться своей цели.

12. Если сотрудник организации нарушает требования трудовой дисциплины или уклоняется от исполнения служебных обязанностей, руководитель проводит с ним
а) собеседование;
б) дисциплинарную беседу;
в) организационную беседу;
г) творческую беседу.

13. При возникновении конфликтной ситуации, требующей глубокого и всестороннего рассмотрения и анализа, руководитель организации проводит с её участниками
а) кадровую беседу;
б) творческую беседу;
в) дисциплинарную беседу;
г) проблемную беседу.

14. Когда необходимо коллективное обсуждение проблемы и всестороннее её рассмотрение, целесообразно организовать
а) деловую беседу;
б) деловое совещание;
в) деловые переговоры;
г) презентацию.

15. Выберите отзыв, наиболее уместный в деловом общении по телефону:
а) Да.
б) Слушаю.
в) Диагностический центр. Здравствуйте!
г) Говорите!

16. Кто должен быть инициатором завершения беседы по телефону?
а) тот, кто звонил;

б) тот, кому звонили;
в) это зависит от отношений собеседников;
г) в зависимости от ситуации, в которой ведётся беседа.

17. Отметьте действия участников деловых переговоров, противоречащие их конструктивной атмосфере. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) бестактное прерывание собеседника на полуслове;
б) навязывание мнения собеседнику;
в) внимательное отношение к собеседнику, открытость к его доводам;
г) давление на собеседника голосом, манерами.

18. При первой встрече с деловым партнёром необходимо
а) сходить с ним в ресторан;
б) обменяться визитными карточками;
в) пригласить его в гости;
г) напроситься к нему в гости.

19. Вам необходимо отказать подчинённому или клиенту в его просьбе. Как нужно поступить?
а) прямо отказать, не объясняя причины;
б) объяснить причину отказа;
в) просьбу обязательно надо выполнить;
г) направить просителя к другому должностному лицу.

20. При составлении резюме необходимо
а) красочно описать самые яркие моменты биографии;
б) кратко и чётко рассказать о своём образовании, опыте работы и профессиональных качествах;
в) нарисовать «смайлики» на бланке, чтобы расположить к себе работодателя;
г) максимально полно описать физические параметры.

21. Если ваш деловой партнёр забыл о взятых на себя обязательствах, ему следует отправить
а) сопроводительное письмо;
б) письмо-подтверждение;
в) письмо-напоминание;
г) письмо-приглашение.

22. На электронное письмо, посвящённое деловым вопросам, принято отвечать
а) в течение 10-15 минут;
б) в течение суток;
в) в течение 10 дней;
г) в течение месяца.

23. Какая стратегия поведения позволяет выработать навыки слушания, приобрести опыт совместной работы, навыки аргументации, выработать умение сдерживать свои эмоции?
а) компромисс;
б) приспособление;
в) избегание;
г) сотрудничество.

24. Закон края (правила рамки) означает, что
а) слушающие лучше всего запоминают начало и конец речи;
б) лучше всего воспринимают публичную речь те, кто сидит ближе к оратору;
в) самые важные моменты в тексте лучше помещать в рамку;
г) оратор должен стоять на самом краю сцены.

25. С чего можно начать речь, чтобы привлечь внимание аудитории? *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) с уместной шутки, анекдота;

б) с цитаты;
в) с интересного примера, имеющего отношение к теме выступления;
г) с извинения за недостаточно громкий голос.

26. Выделите неудачные примеры начала выступления. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) Добрый день! Мне очень приятно выступать перед Вами.
б) Извините, я немного простужен.
в) Я недостаточно хорошо знаком с этим вопросом.
г) Позвольте поприветствовать Вас, уважаемые коллеги!

27. Выделите неудачные примеры концовки выступления. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) Всё, я закончил.
б) Благодарю Вас за внимание и проявленный интерес.
в) Мы обязательно вернемся к обсуждению столь важной темы.
г) Простите, что задержал Вас.

28. Эти вопросы следует задавать, когда требуется быстрый ответ. Спрашивающий ожидает конкретного ответа на вопрос.
а) открытые вопросы;
б) закрытые вопросы;
в) риторические вопросы;
г) переломные вопросы.

29. Что оказывает наибольшее влияние на первое впечатление о человеке?
а) образование;
б) социальный статус;
в) внешний вид;
г) возраст.

30. Если лицо партнёра полностью обращено к собеседнику, его взгляд прямой, это свидетельствует
а) о презрении по отношению к собеседнику;
б) об интересе к собеседнику и его признании;
в) о проявлении подчеркнутого неуважения;
г) о предвзятом отношении.

31. Если партнёр в процессе общения смотрит на вас сверху вниз, его взгляд свидетельствует
а) о неуверенности;
б) о превосходстве и гордости;
в) о скрытом наблюдении;
г) об упрямстве.

32. Какая поза собеседника свидетельствует о его закрытости?
а) руки, скрещённые на груди;
б) руки на бёдрах;
в) рука, поддерживающая подбородок;
г) руки за спиной.

33. Как руководитель должен делать распоряжения?
а) спокойно и уверенно;
б) грубо и резко;
в) дрожащим, неуверенным голосом;
г) громким и категоричным голосом.

34. Кто должен первым приветствовать партнёра по общению в деловой сфере?
а) мужчина - женщину;
б) подчинённый - руководителя;
в) младший по возрасту - старшего;

г) руководитель — подчинённого.

35. Одним из психологических приёмов воздействия на партнёра является приём «имя собственное». В соответствии с этим приёмом необходимо
а) говорить собеседнику комплименты, одобрять его манеры, внешний вид, успехи в работе;
б) слушать собеседника, не перебивая, давать ему возможность высказаться до конца;
в) беседовать с партнёром по общению на те темы, которые ему интересны, проявлять интерес к его чувствам и переживаниям;
г) обращаться к собеседнику по имени или имени-отчеству.

36. Одним из психологических приёмов воздействия на партнёра является приём «терпеливый слушатель». В соответствии с этим приёмом необходимо
а) говорить собеседнику комплименты, одобрять его манеры, внешний вид, успехи в работе;
б) слушать собеседника, не перебивая, давать ему возможность высказаться до конца;
в) беседовать с партнёром по общению на те темы, которые ему интересны, проявлять интерес к его чувствам и переживаниям;
г) обращаться к собеседнику по имени или имени-отчеству.

37. Выделите общие принципы делового этикета. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) делайте всё вовремя;
б) к любому партнёру относитесь с равной учтивостью и уважением;
в) одевайтесь, как принято;
г) отстаивайте своё мнение и деловые интересы, не обращая внимания на доводы партнёра.

38. Галстук делового человека должен
а) обязательно быть однотонным;
б) быть однотонным или иметь неброский рисунок;
в) привлекать внимание к его владельцу ярким рисунком;
г) быть чистым, а рисунок не имеет значения.

39. Может ли деловая женщина носить брюки?
а) да, но только брюки классического кроя;
б) да, но только в том случае, если женщина стройная;
в) только в холодное время года;
г) нет.

40. Должна ли деловая женщина наносить макияж?
а) да, но не слишком вызывающий;
б) нет, в деловой сфере главное – профессиональные качества, а не внешний вид;
в) в зависимости от настроения;
г) в зависимости от возраста.

1.	Г	9.	Б, А, Г, В	17.	А, Б, Г	25.	А, В, Б	33.	А
2.	А, Б	10.	Б	18.	Б	26.	Б, В	34.	Б
3.	А, Б	11.	В	19.	Б	27.	А, Г	35.	Г
4.	В, Г	12.	Б	20.	Б	28.	Б	36.	Б
5.	В	13.	Г	21.	В	29.	В	37.	А, Б, В
6.	А	14.	Б	22.	Б	30.	Б	38.	Б
7.	Б	15.	В	23.	Г	31.	Б	39.	А
8.	Г	16.	А	24.	А	32.	А	40.	А

<u>Тестовые задания открытого типа</u> (УК-4)

1. Взаимодействие двух и более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера, – _____ .

2. _____ – стремление получить одностороннюю выгоду от партнёра по общению, изменить его поведение и восприятие при помощи обманной тактики, принуждение к какому-либо действию при помощи лести, обмана, запугивания и других техник.
3. _____ – система строгого служебного подчинения младших по положению старшим, соблюдение правил служебной дисциплины.
4. Форма взаимодействия между людьми, которая способствует установлению нормальной морально-психологической атмосферы труда и отношений между коллегами, создаёт условия для продуктивного сотрудничества людей в достижении общих целей, – _____ общение.
5. Система моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учётом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации – профессиональная _____ .
6. Система этических ценностей, принятая в обществе, охватывающая взгляды и чувства, цели и мотивы поступков и отношений, проводящая границу между добром и злом, нормой и ненормальностью, милосердием и жестокостью и т.д., – _____ .
7. В зависимости от ситуации и личности подчинённого руководитель использует разные формы распоряжения. Самая строгая и категоричная форма, которую следует применять только в чрезвычайной ситуации и в отношении недобросовестных сотрудников, – _____ .
8. Разновидность деловой беседы, относящаяся к числу кадровых бесед, которая проводится с соискателем желаемой должности при приёме на работу, – _____ .
9. Беседа, направленная на определение технологии выполнения задач, анализ полученных результатов и критических соображений, – _____ беседа.
10. Форма целенаправленного взаимодействия руководителя с коллективом посредством обмена мнениями, – деловое _____ .
11. Вид делового общения, состоящий в публичном представлении чего-либо нового, называется _____ . Помогает отдельным лицам или организациям приобрести необходимую известность.
12. Презентация, рассчитанная на большое количество людей, тщательно подготовленная и проводящаяся по заранее составленному сценарию, – _____ презентация.
13. Неофициальная презентация для 1-2 человек, которая может проводится на улице, в магазине, на производстве, – _____ презентация.
14. Вопросы, на которые ожидаются ответы «да», «нет» либо другие короткие чёткие ответы, – _____ вопросы.
15. Вопросы, на которые нельзя ответить однозначно, поскольку они требуют развёрнутого ответа и пояснения, – _____ вопросы.
16. Вопросы, которые не имеют конкретного ответа и задаются с целью вызвать новые вопросы, размышления, указать на нерешённые проблемы, – _____ вопросы.
17. _____ – это столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.
18. Столкновение разнонаправленных желаний человека, противостояние одной части личности другой, противоречивое отношение к себе и к окружающему миру характеризуют _____ конфликт (Назовите тип конфликта, которому свойственны перечисленные характеристики).
19. Конфликт между людьми, проявляющийся в столкновении их темпераментов, характеров, в борьбе за вакантное место, материальные ценности и т.д., – _____ конфликт.
20. Предмет спора, ставший причиной возникновения конфликтной ситуации, – _____ .
21. Причины конфликтов, связанные со своеобразием членов группы (завышенная самооценка, неспособность к эмпатии), – _____ причины.
22. Причины конфликтов, связанные с культурными и этническими различиями людей, – _____ причины.
23. Слово, действие, оценка, жест, поступок, суждение, способные привести к возникновению конфликтной ситуации, – _____ .
24. Преобладание личных интересов, корыстных потребностей над интересами других людей, приводящее к возникновению конфликтных ситуаций, – _____ .
25. Стратегия поведения в конфликтной ситуации, при которой стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки, называется _____ .
26. Этот стиль разрешения конфликтных ситуаций наиболее трудный и в то же время самый эффективный. При его использовании вырабатывается наиболее приемлемое для обеих сторон решение, оппоненты превращаются в партнёров. _____ .
27. Выбирая этот стиль, конфликтант стремится удовлетворить собственные интересы, при этом игнорирует интересы другой стороны. _____ .

28. Этот стиль используется, если конфликт не затрагивает прямых интересов сторон, возникшая проблема не столь важна для его участника и он не желает тратить время на её решение. _____ .
29. При этом стиле конфликтант действует совместно с другой стороной, не пытаясь отстаивать свои интересы, жертвуя ими в пользу другой стороны. _____ .
30. Имеет ли конфликт в организации положительное значение? _____ .
31. Искусство построения и публичного произнесения речи с целью оказания желаемого воздействия на аудиторию, – _____ .
32. Подготовка и реализация публичного выступления осуществляется в 3 этапа: 1) докоммуникативный; 2) коммуникативный; 3) _____ .
33. Этап публичного выступления оратора с речью перед аудиторией, – _____ .
34. Структура публичной речи, включающая вступление, основную часть, заключение, – _____ .
35. Метод, при котором материал излагается от частного к общему, – _____ . Выступающий начинает речь с частного случая, а затем подводит слушателей к обобщениям и выводам.
36. Метод, при котором материал излагается от общего к частному, – _____ . В начале речи оратор выдвигает какие-либо положения, а потом разъясняет их на конкретных примерах, фактах.
79. Мысль, истинность или ложность которой доказывается в ходе спора, – _____ . ТЕЗИС
37. Разновидность спора, при которой имеется конфронтация, противостояние сторон и идей, стремление утвердить свою точку зрения и опровергнуть мнение оппонента, одержать победу над противником, называется _____ .
38. Установленный порядок поведения в обществе – _____ .
39. Документ, содержащий краткую профессиональную характеристику претендента на ту или иную должность, – _____ .
40. Свод правил, регламентирующих форму одежды, принятую для посещения каких-либо организаций или мероприятий, – _____ .

1.	ОБЩЕНИЕ	2.	МАНИПУЛЯЦИЯ
3.	СУБОРДИНАЦИЯ	4.	ДЕЛОВОЕ
5.	ЭТИКА	6.	МОРАЛЬ
7.	ПРИКАЗ	8.	СОБЕСЕДОВАНИЕ
9.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ	10.	СОВЕЩАНИЕ
11.	ПРЕЗЕНТАЦИЯ	12.	ПУБЛИЧНАЯ
13.	ПРИВАТНАЯ	14.	ЗАКРЫТЫЕ
15.	ОТКРЫТЫЕ	16.	РИТОРИЧЕСКИЕ
17.	КОНФЛИКТ	18.	ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ
19.	МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ	20.	ЗОНА РАЗНОГЛАСИЙ
21.	ЛИЧНОСТНЫЕ	22.	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
23.	КОНФЛИКТОГЕН	24.	ЭГОИЗМ
25.	КОМПРОМИСС	26.	СОТРУДНИЧЕСТВО
27.	КОНКУРЕНЦИЯ / СОПЕРНИЧЕСТВО / СОРЕВНОВАНИЕ	28.	УКЛОНЕНИЕ / ИЗБЕГАНИЕ / УХОД
29.	ПРИСПОСОБЛЕНИЕ	30.	ДА
31.	РИТОРИКА / КРАСНОРЕЧИЕ / ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО	32.	ПОСТКОММУНИКАТИВНЫЙ
33.	КОММУНИКАТИВНЫЙ	34.	КОМПОЗИЦИЯ
35.	ИНДУКТИВНЫЙ	36.	ДЕДУКТИВНЫЙ
37.	ПОЛЕМИКА	38.	ЭТИКЕТ
39.	РЕЗЮМЕ	40.	ДРЕСС-КОД

<u>Тестовые задания закрытого типа</u> (УК-5)

1. Деловые культуры, в которых принято планировать свою жизнь, составлять расписание, организовывать деятельность в определённой последовательности, заниматься одним делом одновременно, называют

а) моноактивными;
б) полиактивными;
в) реактивными.

2. Представители этого типа деловых культур берутся за множество дел одновременно, не всегда доводя их до конца, очерёдность дел планируют не по расписанию, а по привлекательности.
а) моноактивные;
б) полиактивные;
в) реактивные.

3. Внутри этого типа деловых культур особое значение придают вежливости и уважению, предпочитают молча слушать собеседника, организуют свою деятельность в зависимости от обстоятельств.
а) моноактивными;
б) полиактивными;
в) реактивными.

4. Представителям полиактивных культур свойственно
а) заниматься одним делом одновременно;
б) выбирать занятие наиболее интересное, при этом не всегда доводить дело до конца;
в) определять линию поведения в зависимости от ситуации.

5. При общении с представителями этой нации всегда надо помнить правило «Соблюдай формальности»
а) французы;
б) англичане;
в) турки;
г) японцы.

6. Представители этой нации в деловом общении стремятся избежать конфликтов и столкновения позиций
а) американцы;
б) немцы;
в) японцы;
г) арабы.

7. Американская деловая культура определяется как
а) моноактивная;
б) полиактивная;
в) реактивная.

8. Выделите особенности, присущие деловому общению. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) строгое соблюдение участниками делового общения своего ролевого амплуа;
б) регламентированность, т.е. подчинение установленным правилам;
в) использование различных манипулятивных техник воздействия на партнёра: лести, обмана, запугивания и т.д.
г) натянутые отношения между участниками делового общения, атмосфера постоянной напряжённости.

9. Выделите особенности субординационных отношений между участниками делового общения. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) строгое подчинение младших по положению старшим;
б) соблюдение правил служебной дисциплины;
в) участие в совместной деятельности, основанной на принципах сотрудничества и взаимопонимания;
г) учёт общих интересов и потребностей всех участников делового общения.

10. Выделите черты, свойственные партнёрским отношениям между участниками делового общения. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) строгое подчинение младших по положению старшим;
б) соблюдение правил служебной дисциплины;
в) участие в совместной деятельности, основанной на принципах сотрудничества и взаимопонимания;
г) учёт общих интересов и потребностей всех участников делового общения.

11. Отметьте этические принципы, которые должен соблюдать руководитель. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) критикуя подчинённого, руководитель должен оценивать не только его действия и поступки, но и личностные черты;
б) руководитель должен соблюдать принцип распределительной справедливости: чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение;
в) если руководитель допустил ошибку, он должен сделать всё, чтобы о ней не узнали подчинённые;
г) у руководителя не должно быть любимчиков, ко всем подчинённым он должен относиться с одинаковыми мерками и требованиями.

12. Как руководитель должен делать замечание подчинённому?
а) в присутствии коллег последнего;
б) наедине;
в) в присутствии вышестоящего руководства;
г) молодому сотруднику делают замечание в присутствии коллег, более опытному сотруднику - наедине.

13. Отметьте этические требования, которые необходимо соблюдать в отношениях с коллегами. *Укажите не менее 2х вариантов ответа.*
а) на работе не принято обсуждать личные дела и проблемы, поэтому не стоит расспрашивать о них партнёра;
б) необходимо слушать не самого себя, а другого;
в) коллег необходимо рассматривать как средство достижения собственных целей и по возможности использовать их помощь при реализации собственных интересов;
г) собеседников в деловой сфере необходимо называть только по фамилии.

14. Культурные и этнические различия людей относятся
а) организационно-управленческим причинам возникновения конфликтов;
б) социально-психологическим причинам возникновения конфликтов;
в) личностным причинам возникновения конфликтов.

15. Ошибки в управлении, несоответствие занимаемой должности, невыполнение функциональных обязанностей –
а) организационно-управленческие причины возникновения конфликтов;
б) социально-психологические причины возникновения конфликтов;
в) личностные причины возникновения конфликтов.

16. Выделите особенности личности, указывающие на склонность или предрасположенность к конфликтным ситуациям. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) неадекватная самооценка своих возможностей и способностей;
б) готовность к всестороннему обсуждению проблем;
в) критический настрой, особенно необоснованный и неаргументированный;
г) консерватизм мышления, нежелание преодолеть устоявшиеся традиции.

17. Какому из типов конфликтных личностей соответствует данное описание: «Любит быть на виду, имеет завышенную самооценку, готов пойти на конфликт, чтобы оставаться в центре внимания»?
а) демонстративный;
б) ригидный;
в) неуправляемый;

г) сверхточный.

18. Работе в группе люди этого типа предпочитают индивидуальные научные и теоретические виды деятельности
а) экстраверты;
б) интроверты.

19. Выделите стратегию поведения в конфликте, при которой вырабатывается наиболее приемлемое для обеих сторон решение и оппоненты превращаются в партнёров:
а) конкуренция;
б) сотрудничество;
в) компромисс;
г) избегание;
д) приспособление.

20. Чтобы разрешить конфликт, стороны идут на взаимные уступки. Какая стратегия поведения при этом используется?
а) соперничество;
б) избегание;
в) компромисс;
г) сотрудничество.

21. Во время деловой беседы
а) необходимо отстаивать свою точку зрения, игнорируя мнение оппонента;
б) говорить громко, быстро, быть напористым, чтобы собеседник не имел возможности возразить;
в) внимательно слушать собеседника, быть готовым к открытому конструктивному диалогу;
г) использовать различные манипулятивные техники воздействия на собеседника, чтобы любым путём добиться своей цели.

22. Отметьте действия участников деловых переговоров, противоречащие их конструктивной атмосфере. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) бестактное прерывание собеседника на полуслове;
б) навязывание мнения собеседнику;
в) внимательное отношение к собеседнику, открытость к его доводам;
г) давление на собеседника голосом, манерами.

23. При первой встрече с деловым партнёром необходимо
а) сходить с ним в ресторан;
б) обменяться визитными карточками;
в) пригласить его в гости;
г) напроситься к нему в гости.

24. Как ведёт беседу с группой лиц вежливый человек?
а) разговаривает со всеми, не выделяя никого;
б) выделив собеседников, занимающих более высокие должности, говорит с ними;
в) разговаривает только с одним собеседником;
г) разговаривает только с теми, кто занимает равное с ним положение.

25. Вам необходимо отказать подчинённому или клиенту в его просьбе. Как нужно поступить?
а) прямо отказать, не объясняя причины;
б) объяснить причину отказа;
в) просьбу обязательно надо выполнить;
г) направить просителя к другому должностному лицу.

26. При составлении резюме необходимо
а) красочно описать самые яркие моменты биографии;
б) кратко и чётко рассказать о своём образовании, опыте работы и профессиональных качествах;

в) нарисовать «смайлики» на бланке, чтобы расположить к себе работодателя;
г) максимально полно описать физические параметры.

27. Если ваш деловой партнёр забыл о взятых на себя обязательствах, ему следует отправить
а) сопроводительное письмо;
б) письмо-подтверждение;
в) письмо-напоминание;
г) письмо-приглашение.

28. На электронное письмо, посвящённое деловым вопросам, принято отвечать
а) в течение 10-15 минут;
б) в течение суток;
в) в течение 10 дней;
г) в течение месяца.

29. Что оказывает наибольшее влияние на первое впечатление о человеке?
а) образование;
б) социальный статус;
в) внешний вид;
г) возраст.

30. Если лицо партнёра полностью обращено к собеседнику, его взгляд прямой, это свидетельствует
а) о презрении по отношению к собеседнику;
б) об интересе к собеседнику и его признании;
в) о проявлении подчеркнутого неуважения;
г) о предвзятом отношении.

31. Если партнёр в процессе общения смотрит на вас сверху вниз, его взгляд свидетельствует
а) о неуверенности;
б) о превосходстве и гордости;
в) о скрытом наблюдении;
г) об упрямстве.

32. Какая поза собеседника свидетельствует о его закрытости?
а) руки, скрещённые на груди;
б) руки на бёдрах;
в) рука, поддерживающая подбородок;
г) руки за спиной.

33. Как руководитель должен делать распоряжения?
а) спокойно и уверенно;
б) грубо и резко;
в) дрожащим, неуверенным голосом;
г) громким и категоричным голосом.

34. Кто должен первым приветствовать партнёра по общению в деловой сфере?
а) мужчина - женщину;
б) подчинённый - руководителя;
в) младший по возрасту - старшего;
г) руководитель — подчинённого.

35. Одним из психологических приёмов воздействия на партнёра является приём «имя собственное». В соответствии с этим приёмом необходимо
а) говорить собеседнику комплименты, одобрять его манеры, внешний вид, успехи в работе;
б) слушать собеседника, не перебивая, давать ему возможность высказаться до конца;
в) беседовать с партнёром по общению на те темы, которые ему интересны, проявлять интерес к его чувствам и переживаниям;

г) обращаться к собеседнику по имени или имени-отчеству.

36. Одним из психологических приёмов воздействия на партнёра является приём «терпеливый слушатель». В соответствии с этим приёмом необходимо
а) говорить собеседнику комплименты, одобрять его манеры, внешний вид, успехи в работе;
б) слушать собеседника, не перебивая, давать ему возможность высказаться до конца;
в) беседовать с партнёром по общению на те темы, которые ему интересны, проявлять интерес к его чувствам и переживаниям;
г) обращаться к собеседнику по имени или имени-отчеству.

37. Выделите общие принципы делового этикета. *Укажите не менее 2х вариантов ответа*.
а) делайте всё вовремя;
б) к любому партнёру относитесь с равной учтивостью и уважением;
в) одевайтесь, как принято;
г) отстаивайте своё мнение и деловые интересы, не обращая внимания на доводы партнёра.

38. Понятие «дресс-код» зародилось
а) во Франции;
б) в Англии;
в) в США;
г) в России.

39. Должна ли деловая женщина наносить макияж?
а) да, но не слишком вызывающий;
б) нет, в деловой сфере главное – профессиональные качества, а не внешний вид;
в) в зависимости от настроения;
г) в зависимости от возраста.

40. Галстук делового человека должен
а) обязательно быть однотонным;
б) быть однотонным или иметь неброский рисунок;
в) привлекать внимание к его владельцу ярким рисунком;
г) быть чистым, а рисунок не имеет значения.

1.	А	9.	А, Б	17.	А	25.	Б	33.	А
2.	Б	10.	В, Г	18.	Б	26.	Б	34.	Б
3.	В	11.	Б, Г	19.	Б	27.	В	35.	Г
4.	Б	12.	Б	20.	В	28.	Б	36.	Б
5.	Б	13.	А, Б	21.	В	29.	В	37.	А, Б, В
6.	В	14.	Б	22.	А, Б, Г	30.	Б	38.	Б
7.	А	15.	А	23.	Б	31.	Б	39.	А
8.	А, Б	16.	А, В, Г	24.	А	32.	А	40.	Б

<u>Тестовые задания открытого типа</u> (УК-5)

1. _____ – социальный индивид, субъект общественных отношений, деятельности и общения.
2. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которые складываются и проявляются в деятельности и общении, обусловливая типичные способы её поведения, – _____ .
3. Качество личности, предполагающее терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям, _____ .
4. Назовите тип темперамента, которому соответствует данное описание. *Склонный к переменам настроения, тревожный, ригидный, рассудительный, пессимистичный, замкнутый, необщительный, тихий.* _____ .
5. Назовите тип темперамента, которому соответствует данное описание. *Ранимый, беспокойный, агрессивный, возбудимый, непостоянный, импульсивный, оптимистичный, активный.* _____ .

6. Назовите тип темперамента, которому соответствует данное описание. *Спокойный, уравновешенный, надежный, контролируемый, миролюбивый, внимательный, заботливый, пассивный.* _____ .
7. Назовите тип темперамента, которому соответствует данное описание. *Лидер, беззаботный, веселый, покладистый, отзывчивый, разговорчивый, дружелюбный, общительный.* _____ .
8. Человек, сосредоточенный на своём внутреннем мире, не любящий скопления людей, предпочитающий тишину и спокойную обстановку, – _____ .
9. _____ – это общительный, экспрессивный человек, с активной социальной позицией, его переживания и интересы направлены на внешний мир.
10. _____ – внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанной с удовлетворением определённой потребности.
11. Способность человека составить определённое суждение о ценности, значении или качестве своих действий, поступков, сторон личности, – _____ .
12. Отсутствие любви к себе, фокусировка на своих недостатках и неудачах, восприятие себя как неуспешного и некомпетентного специалиста – признаки того, что у человека _____ самооценка.
13. Взаимодействие двух и более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера, – _____ .
14. _____ – стремление получить одностороннюю выгоду от партнёра по общению, изменить его поведение и восприятие при помощи обманной тактики, принуждение к какому-либо действию при помощи лести, обмана, запугивания и других техник.
15. _____ – система строгого служебного подчинения младших по положению старшим, соблюдение правил служебной дисциплины.
16. Форма взаимодействия между людьми, которая способствует установлению нормальной морально-психологической атмосферы труда и отношений между коллегами, создаёт условия для продуктивного сотрудничества людей в достижении общих целей, – _____ общение.
17. В зависимости от ситуации и личности подчинённого руководитель использует разные формы распоряжения. Самая строгая и категоричная форма, которую следует применять только в чрезвычайной ситуации и в отношении недобросовестных сотрудников, – _____ .
18. Система этических ценностей, принятая в обществе, охватывающая взгляды и чувства, цели и мотивы поступков и отношений, проводящая границу между добром и злом, нормой и ненормальностью, милосердием и жестокостью и т.д., – _____ .
19. Система моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учётом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации – профессиональная _____ .
20. _____ – это столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.
21. Столкновение разнонаправленных желаний человека, противостояние одной части личности другой, противоречивое отношение к себе и к окружающему миру характеризуют _____ конфликт (Назовите тип конфликта, которому свойственны перечисленные характеристики).
22. Конфликт между людьми, проявляющийся в столкновении их темпераментов, характеров, в борьбе за вакантное место, материальные ценности и т.д., – _____ конфликт.
23. Предмет спора, ставший причиной возникновения конфликтной ситуации, – _____ .
24. Причины конфликтов, связанные со своеобразием членов группы (завышенная самооценка, неспособность к эмпатии), – _____ причины.
25. Причины конфликтов, связанные с культурными и этническими различиями людей, – _____ причины.
26. Слово, действие, оценка, жест, поступок, суждение, способные привести к возникновению конфликтной ситуации, – _____ .
27. Используя эту стратегию поведения в конфликтной ситуации, стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки. _____ .
28. Этот стиль разрешения конфликтных ситуаций наиболее трудный и в то же время самый эффективный. При его использовании вырабатывается наиболее приемлемое для обеих сторон решение, оппоненты превращаются в партнёров. _____ .
29. Выбирая этот стиль, конфликтант стремится удовлетворить собственные интересы, при этом игнорирует интересы другой стороны. _____ .

30. Этот стиль используется, если конфликт не затрагивает прямых интересов сторон, возникшая проблема не столь важна для его участника и он не желает тратить время на её решение. _____ .
31. При этом стиле конфликтант действует совместно с другой стороной, не пытаясь отстаивать свои интересы, жертвуя ими в пользу другой стороны. _____ .
32. Имеет ли конфликт в организации положительное значение? _____ .
33. Разновидность спора, при которой имеется конфронтация, противостояние сторон и идей, стремление утвердить свою точку зрения и опровергнуть мнение оппонента, одержать победу над противником, называется _____ .
34. Разновидность деловой беседы, относящаяся к числу кадровых бесед, которая проводится с соискателем желаемой должности при приёме на работу, – _____ .
35. Вид делового общения, состоящий в публичном представлении чего-либо нового, называется _____ . Помогает отдельным лицам или организациям приобрести необходимую известность.
36. Форма целенаправленного взаимодействия руководителя с коллективом посредством обмена мнениями, – деловое _____ .
37. Установленный порядок поведения в обществе – _____ .
38. Особая форма похвалы, выражение одобрения, восхищения внешним видом человека, его манерами, – _____ .
52. Документ, содержащий краткую профессиональную характеристику претендента на ту или иную должность, – _____ .
53. Свод правил, регламентирующих форму одежды, принятую для посещения каких-либо организаций или мероприятий, – _____ .

1.	ЛИЧНОСТЬ	2.	ХАРАКТЕР
3.	ТОЛЕРАНТНОСТЬ	4.	МЕЛАНХОЛИК
5.	ХОЛЕРИК	6.	ФЛЕГМАТИК
7.	САНГВИНИК	8.	ИНТРОВЕРТ
9.	ЭКСТРАВЕРТ	10.	МОТИВ
11.	САМООЦЕНКА	12.	НИЗКАЯ
13.	ОБЩЕНИЕ	14.	МАНИПУЛЯЦИЯ
15.	СУБОРДИНАЦИЯ	16.	ДЕЛОВОЕ
17.	ПРИКАЗ	18.	МОРАЛЬ
19.	ЭТИКА	20.	КОНФЛИКТ
21.	ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ	22.	МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ
23.	ЗОНА РАЗНОГЛАСИЙ	24.	ЛИЧНОСТНЫЕ
25.	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ	26.	КОНФЛИКТОГЕН
27.	КОМПРОМИСС	28.	СОТРУДНИЧЕСТВО
29.	КОНКУРЕНЦИЯ / СОПЕРНИЧЕСТВО / СОРЕВНОВАНИЕ	30.	УКЛОНЕНИЕ / ИЗБЕГАНИЕ / УХОД
31.	ПРИСПОСОБЛЕНИЕ	32.	ДА
33.	ПОЛЕМИКА	34.	СОБЕСЕДОВАНИЕ
35.	ПРЕЗЕНТАЦИЯ	36.	СОВЕЩАНИЕ
37.	ЭТИКЕТ	38.	КОМПЛИМЕНТ
39.	РЕЗЮМЕ	40.	ДРЕСС-КОД

Критерии оценки результатов проверки тестовых заданий (в баллах)

За выполнение тестовых заданий можно получить максимум **15 баллов**.

Количество правильных ответов	% правильных ответов	Академическая оценка	Количество баллов
34-40	85-100 %	отлично	15
28-33	70-84 %	хорошо	10
22-27	55-69 %	удовлетворительно	5
Менее 22	Менее 55 %	неудовлетворительно	0

Критерии оценки резюме (в баллах)

За подготовку резюме обучающийся может получить максимум **5 баллов**.

№	Область оценивания	Критерии	Баллы	
			за критерий	всего
1.	**Текст резюме**	Соблюдение композиционных требований, наличие необходимых реквизитов и ключевых слов	1	**5**
		Полнота раскрытия содержания, наличие необходимых текстовых элементов	1	
		Точность и логика изложения	1	
		Строгость и официальность языка	1	
		Орфографическая, пунктуационная, грамматическая грамотность	1	
Всего			**5**	

Темы для подготовки дискуссии (УК-4, УК-5)

1. Кто такой «герой нашего времени»?
2. Может ли бизнес быть честным?
3. Что лучше - любимое дело или престижная профессия?

Критерии оценки подготовки и проведения дискуссии (в баллах)

За участие в подготовке и проведении дискуссии можно получить максимум **10 баллов**.

№	Область оценивания	Критерии	Баллы	
			за критерий	всего
1	**Содержание выступления**	Подбор фактического материала по теме дискуссии	1	**3**
		Глубина проникновения в тему	1	
		Грамотное изложение материала	1	
2	**Убедительность аргументов**	Правильная последовательность аргументов	2	**4**
		Наличие примеров	2	
3	**Презентация речи**	Контакт с аудиторией (установление и поддержание контакта с аудиторией на протяжении выступления: оппонент обращается к слушателям, смотрит на них, не зависит от написанного текста)	1	**3**
		Манера держаться (оппонент держится прямо, свободно, уверенно, жесты естественны, уместны)	1	
		Звучание голоса (дикция чёткая, темп речи позволяет нормально воспринимать содержание, громкость достаточная, тон речи заинтересованный)	1	
Всего			**10**	

Темы для подготовки рекламной речи и выступления на мини-конференции (УК-4, УК-5)

1. Прочтите книгу.
2. Посмотрите кинофильм.
3. Подпишитесь на журнал.
4. Сходите на концерт.
5. Занимайтесь спортом.
6. Посетите выставку.
7. Сходите в музей.
8. Купите товар.
9. Начните изучать иностранный язык.
10. Приходите учиться в Орловский ГАУ.

Критерии оценки рекламной речи (в баллах)

За подготовку рекламной речи и выступление на мини-конференции обучающийся может получить максимум **15 баллов**.

№	Область оценивания	Критерии	Баллы	
			за критерий	всего
1	**Структура выступления**	**Вступление** (озвучивание темы, определение актуальности, цели;	1,5	**5**

		создание эмоционального настроя)		
		Основная часть (продуманность композиции, логичность перехода от вступления к основной части)	2	
		Заключение (наличие заключения, логичность перехода к нему)	1,5	
2	**Содержание речи**	**Раскрытие темы** (основные положения были ясными, соотносились друг с другом и были изложены в виде содержательных законченных высказываний)	2	**5**
		Убедительность аргументов	1,5	
		Наличие примеров	1,5	
3	**Презентация речи**	**Контакт с аудиторией** (установление и поддержание контакта с аудиторией на протяжении выступления: докладчик обращается к слушателям, смотрит на них, не зависит от написанного текста)	2	**5**
		Манера держаться (докладчик держится прямо, свободно, уверенно, жесты естественны, уместны)	1,5	
		Звучание голоса (дикция чёткая; темп речи позволяет нормально воспринимать содержание; громкость достаточная; тон речи заинтересованный)	1,5	
Всего			**15**	

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

Процесс обучения предусматривает разделение учебного материала на логически завершённые блоки (разделы). Каждый раздел содержит теоретические вопросы и практические задания по соответствующим темам и оценивается в 30 баллов, то есть по результатам отчётов по темам разделов обучающийся может набрать максимум 60 баллов. Также в течение семестра обучающийся может получить дополнительно ещё 25 баллов, выполняя индивидуальные творческие задания и участвуя в активных формах обучения. Кроме того, предусматривается система поощрительных баллов (всего 15) за участие в научно-исследовательской и творческой работе. Таким образом, максимальное число баллов, которое обучающийся может набрать в течение семестра, составляет 100. Если к концу изучения курса обучающийся получил не менее 55 баллов, он имеет право получить зачёт без участия в итоговом аттестационном испытании. Обучающийся, по уважительной причине пропустивший контрольные мероприятия в течение семестра, может отчитаться по индивидуальному графику на зачётной неделе в конце семестра. Обучающиеся, набравшие менее 55 баллов, сдают зачет по всему курсу. Зачёт может быть проведен в устной форме, в форме письменной работы или тестирования.

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с таблицей:

Балльная оценка	От 0 до 54	От 55 до 69	От 70 до 84	От 85 до 100
Академическая оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Зачет	Не зачтено	Зачтено		

Баллы начисляются в соответствии со следующей таблицей:

Форма работы	Раздел 1	Раздел 2
Подготовка сообщения	15	
Выполнение тестовых заданий	15	
Подготовка резюме		5
Участие в подготовке и проведении дискуссии		10
Подготовка рекламной речи		15
Общее кол-во баллов	30	30

Дополнительные **25 баллов** можно получить, выполняя следующие задания:

- составление тестовых заданий по темам дисциплины *(5 баллов за 10 тестовых заданий)*;

- устные теоретические ответы и выполнение практических заданий на занятиях *(по 1 баллу за полный ответ)*;
- участие в активных формах работы на практических занятиях *(по 2 балла за участие в каждой форме работы)*;
- подготовка мультимедийной презентации к сообщению *(10 баллов)*.

Поощрительные **15 баллов** обучающийся может получить за:

- подготовка публикации по теме НИРС *(10 баллов)*;
- выступление с докладом на студенческой конференции *(15 баллов)*;
- участие в творческих и научных конкурсах по теме НИРС *(15 баллов)*;
- выполнение индивидуальных творческих заданий (составление кроссворда, изготовление наглядных пособий и т.д.) *(5 баллов)*.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Инновационный менеджмент»

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация: Магистр

Форма обучения: очная, заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
УК-2.1: понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла и бизнес-процессами в организации.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
УК-2.2: Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации,обосновывает потребность в ресурсах и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
УК-2.3: Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
ОПК-1.1: Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ОПК-1.2: Обладает способносмтью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории,	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития.	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятель-	

инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях.	Практика государственного регулирования инновационного развития		ная работа.	
ОПК-1.3: Оперирует методиками и навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ОПК-4.1: Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ОПК-4.2: Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ОПК-4.3: Опенрирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.	**Основы инновационного развития.** Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

2.1. Критерии оценивания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Критерии в соответствии с уровнем компетенций			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	Пороговый (базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов	Повышенный (хорошо, зачтено) 70-84 баллов	Высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов
УК-2.1: понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла и бизнес-процессами в организации.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-2.2: Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации, обосновывает потребность в ресурсах и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

УК-2.3: Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-1.1: Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (моду-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учеб-

	приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	ля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	ные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-1.2: Обладает способносмтью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-1.3: Оперирует методиками и навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей про-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформи-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки ра-

оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	граммой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	рованы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	боты с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-4.1: Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ОПК-4.2: Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

ОПК-4.3: Опенрирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Основы инновационного развития.

Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития

Для оценки сформированности:

- УК-2.1: понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла и бизнес-процессами в организации.
- УК-2.2: Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации, обосновывает потребность в ресурсах и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.
- УК-2.3: Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.

Основы инновационного развития.

Основные тенденции мирового технологического и инновационного развития. Практика государственного регулирования инновационного развития

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Инновационный менеджмент»

1. Понятие интеллектуального капитала в инновационной экономике.
2. Управление интеллектуальным капиталом.
3. Механизм управления интеллектуальным капиталом.
4. Методы научных исследований.
5. Философия и психология проектирования.
6. Управление творческими процессами инновационного развития.
7. Классификация методов творческого мышления.
8. Общая технология творческого процесса.
9. Приемы и методы мышления.
10. Предпосылки и этапы формирования концепции устойчивого развития как цивилизационного императива инновационного развития.
11. Основные составляющие концепции устойчивого инновационного развития.
12. Экономическая составляющая концепции устойчивого развития.
13. Экологическая составляющая концепции устойчивого развития.
14. Социальная составляющая концепции устойчивого развития.
15. Духовно-этическая составляющая концепции устойчивого развития.
16. Индикаторы и показатели устойчивого развития инноваций.
17. Сущность устойчивости и неустойчивости развития экономических систем.
18. Международное партнерство как атрибутивный элемент устойчивого инновационного развития мирового сообщества.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа

Комплект тестов по дисциплине «Инновационный менеджмент»

1. Какова цель использования метода аналогий при управлении инновационными проектами?

- Минимизация громоздких математических вычислений

+ Учет различных ошибок, последствий влияния неблагоприятных факторов и экстремальных ситуаций как источников потенциального риска

- Принятие грамотных управленческих решений при недостаточном количестве информации

2. Область распределения вероятности событий при реализации инновационного проекта, которые не приводят к наступлению риска – это:

- Точка безубыточности

+ Безрисковая зона

- «Белое пятно» управления

3. Диффузия инноваций – это:

- Способность к генерированию инновационных решений

- Продажа объектов интеллектуальной собственности

+ Распространение и тиражирование инноваций

4. В чем заключается идентификация рисков инновационных проектов?

+ В составлении перечня вероятных рисковых ситуаций при реализации инновационных проектов, прогнозировании причин и последствий их возникновения, классификации рисков и определения критериев рисков

- В выявлении рисков с наиболее высокой вероятностью наступления

- В определении критериев рисков

5. По каким категориям принято согласовывать между собой отдельные инновационные проекты в инновационных программах?

- Состав исполнителей

- Целевая направленность

+ Сроки, ресурсы, исполнители

6. Предопределяющим фактором возникновения рисков при управлении инновациями является:

- Альтернативность при принятии инновационных решений

+ Неопределенность течения инновационных процессов

- Ускоренный технологический прогресс, характерный для современности

7. Для определения наиболее существенных рисков инновационного проекта используется метод:

- Ортогональных треугольников

- Мальтуса

+ Монте-Карло

8. Укажите название первой стадии жизненного цикла продуктовой инновации.

- Проведение маркетинговых и рыночных исследований

+ НИОКР по созданию продукта

- Расчет потенциальной прибыли от внедрения данной инновации

9. Составными частями инновационной среды предприятия являются:

- Инновационные идеи и инновационный климат

- Инновационный капитал и инновационные идеи

+ Инновационный климат и инновационный потенциал

10. Укажите классификацию инновационных процессов в зависимости от уровня разработки и распространения нововведений.

- Отраслевые, корпоративные, цеховые
+ Государственные, региональные, отраслевые
- Отраслевые, межорганизационные, внутриорганизационные, цеховые

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Для оценки сформированности:

- ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;
- ОПК-1.1: Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
- ОПК-1.2: Обладает способностью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях.
- ОПК-1.3: Оперирует методиками и навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления.
- ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;
- ОПК-4.1: Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.
- ОПК-4.2: Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.
- ОПК-4.3: Оперирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.

Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Инновационный менеджмент»

1. Понятие интеллектуального капитала в инновационной экономике.
2. Управление интеллектуальным капиталом.
3. Механизм управления интеллектуальным капиталом.
4. Методы научных исследований.

5. Философия и психология проектирования.
6. Управление творческими процессами инновационного развития.
7. Классификация методов творческого мышления.
8. Общая технология творческого процесса.
9. Приемы и методы мышления.
10. Предпосылки и этапы формирования концепции устойчивого развития как цивилизационного императива инновационного развития.
11. Основные составляющие концепции устойчивого инновационного развития.
12. Экономическая составляющая концепции устойчивого развития.
13. Экологическая составляющая концепции устойчивого развития.
14. Социальная составляющая концепции устойчивого развития.
15. Духовно-этическая составляющая концепции устойчивого развития.
16. Индикаторы и показатели устойчивого развития инноваций.
17. Сущность устойчивости и неустойчивости развития экономических систем.
18. Международное партнерство как атрибутивный элемент устойчивого инновационного развития мирового сообщества.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа
Комплект тестов по дисциплине «Инновационный менеджмент»

1. Перечислите элементы, составляющие систему инновационной деятельности.
+ Образование, наука, экономика, технологии
- Технологии, инвестиции, менеджмент, нововведения
- Менеджмент, инвестиции, идеи, технологии
2. Левередж в инновационной деятельности – это:
- Вспомогательный элемент управления рисками
- Отношение величины инвестиционного капитала к величине собственного капитала предприятия
+ Фактор, незначительное изменение которого может вызвать существенные изменения значений результативных показателей
3. Рутинизация технологии – это … стадия жизненного цикла технологической инновации.
- Третья
+ Четвертая
- Пятая
4. Как называется научная теория, применяемая в инноватике, автором которой является экономист Й. Шумпетер?
- Теория цикличности общественного развития
- Теория промышленно-капиталистических циклов
+ Теория длинных, средних и коротких циклов экономической активности
5. Укажите элементы, которые могут охраняться как товарные знаки.
- Слоганы, фирменные наименования
+Звуки, логограммы, логотипы
- Слоганы, логограммы
6. Жизненный цикл инновации охватывает период времени:

+ От научных изысканий фундаментального характера до вывода инновации из эксплуатации

- От получения инвестиций на развитие инновационной идеи до внедрения полученного продукта в массовое производство/потребление

- От появления новаторской идеи до ее внедрения в жизнь

7. Процесс реализации и управления несколькими инновационными проектами чаще всего организуется в форме:

- Технологических кластеров

+ Инновационных программ

- Научно-практических лабораторий

8. Показатель цены риска предназначен для характеристики:

+ Наиболее ожидаемой полезности инновации

- Потенциальных убытков, если инновация «провалится»

- Затрат, которые следует понести в настоящий момент времени, чтобы снизить риск убытков от инновации в будущем

9. Коммерциализация инноваций – это:

- Прямая продажа объектов интеллектуальной собственности

+ Деятельность по распространению инноваций на рынке для использования их на коммерческой основе

- Привлечение частного капитала для инновационной деятельности

10. Диффузия инноваций – это:

- Способность к генерированию инновационных решений

- Продажа объектов интеллектуальной собственности

+ Распространение и тиражирование инноваций

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов

- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов

- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов для зачета по дисциплине «Инновационный менеджмент»

1. Понятие интеллектуального капитала в инновационной экономике.
2. Управление интеллектуальным капиталом.
3. Механизм управления интеллектуальным капиталом.
4. Методы научных исследований.
5. Философия и психология проектирования.
6. Управление творческими процессами инновационного развития.
7. Классификация методов творческого мышления.
8. Общая технология творческого процесса.
9. Приемы и методы мышления.
10. Предпосылки и этапы формирования концепции устойчивого развития как цивилизационного императива инновационного развития.
11. Основные составляющие концепции устойчивого инновационного развития.
12. Экономическая составляющая концепции устойчивого развития.
13. Экологическая составляющая концепции устойчивого развития.
14. Социальная составляющая концепции устойчивого развития.
15. Духовно-этическая составляющая концепции устойчивого развития.
16. Индикаторы и показатели устойчивого развития инноваций.
17. Сущность устойчивости и неустойчивости развития экономических систем.

18. Международное партнерство как атрибутивный элемент устойчивого инновационного развития мирового сообщества.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении
- отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, общая оценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Фонд оценочных средств

по дисциплине

Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования	6
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 и шкалы их оценивания	9
3.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля	9
3.1.1. Задания открытого типа	9
3.1.2. Задания закрытого типа	37
3.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации	37
3.2.1. Задания открытого типа	37
3.2.2. Задания закрытого типа	46
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	56

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины***	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1. Мое научное исследование. Времена глагола. Модальный глагол. 2. Перевод научно-технического текста. Инфинитив, герундий. 3. Аннотирование текста. Составление презентации к научной статье.	Пороговый	Вопросы для самопроверки и опроса, лексико-грамматические тесты	Зачёт
		Повышенный	лексико-грамматические тесты	
		Высокий	Презентация	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно	Удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-4.Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.					
УК-4.1 Понимает современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, иностранный язык в объеме, необходимом для получения профессиональной информации, деловую и профессиональную лексику, основные грамматические структуры	Уровень знаний ниже минимальных требований, не поняты основные грамматические и лексические явления, не способен пользоваться информационно-коммуникативными технологиями при поиске необходимой информации, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, освоены основные грамматические явления и структура языка, простая бытовая лексика, использует информационно-коммуникативные технологии при поиске необходимой информации допущено несколько грубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, освоены основные способы словообразования, бытовая и специализированная лексика, использует информационно-коммуникативные технологии при поиске необходимой информации, делает краткие сообщения, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, применяет в речи свободные и устойчивые словосочетания, фразеологические единицы, освоены закономерности функционирования языковых единиц в речи, информационно-коммуникативные технологии при поиске	Вопросы к зачету Тесты. Презентация.

научного и разговорного языка, формы и навыки общения в области профессиональной деятельности на иностранном языке, поиска источников информации на русском и иностранном языках из различных, в том числе зарубежных, источников по профессиональной тематике и работы с ними.				необходимой информации, делает развернутые сообщения, допущено 1-3 незначительные ошибки	
УК-4.2 Обладает способностью выражать свои мысли и понимать речь собеседника, в том числе на иностранном языке, вести устное общение, делать научные сообщения, в том числе на иностранном языке, читать тексты на иностранном языке по профилю направления подготовки, использовать знание иностранного языка в профессиональной деятельности и межличностном общении, работать со специальной литературой, в том числе на иностранном языке, для возможности получения информации и навыками устной речи.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, не сформированы навыки ведения деловой переписки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, ведет деловую переписку на элементарном уровне, при выполнении поставленных задач допущены негрубые ошибки, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, ведет деловую переписку с учетом стилистических особенностей, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами , допущены негрубые ошибки	Продемонстрированы все основные умения и навыки ведения деловой переписки в разных форматах, решены все задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, допущены 1-2 негрубые ошибки.	Тесты Вопросы к зачету

УК-4.3 Применяет современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, демонстрации владения научным речевым этикетом, представления результатов академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, не сформированы навыки общения в области профессиональной деятельности на иностранном языке, а также различные навыки речевой деятельности для общения в профессиональном сообществе, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, ведет деловую и профессиональную беседу на иностранном языке на элементарном уровне, при выполнении поставленных задач допущены негрубые ошибки, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, ведет деловую и профессиональную беседу на иностранном языке с учетом стилистических особенностей, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами , допущены негрубые ошибки	Продемонстрированы все основные умения и навыки ведения деловой и профессиональной беседы в разных форматах, решены все задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, допущены 1-2 негрубые ошибки.	Тесты Вопросы к зачету
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
УК-5.1: Понимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, виды и формы делового общения.	Не понимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, не знает виды и формы делового общения, делает грубые лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	Не полностью понимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, не полнлностью знает виды и формы делового общения, делает существенные лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	В основном полностью понимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, в основном знает виды и формы делового общения, речь понятна.	Понимает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, виды и формы делового общения.	Тесты Вопросы к зачету
УК-5.2: Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия,	Не анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействи	Частично анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия,	В основном анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, в основном	Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействи	Тесты Вопросы к зачету

организует и поддерживает эффективное общение с разными партнерами, адекватно реализуя свои коммуникативные намерения.	я, не организует и не поддерживает эффективное общение с разными партнерами, делает грубые лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	частично организует и поддерживает эффективное общение с разными партнерами, адекватно реализуя свои коммуникативные намерения, делает существенные лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	организует и поддерживает эффективное общение с разными партнерами, адекватно реализуя свои коммуникативные намерения	я, организует и поддерживает эффективное общение с разными партнерами, адекватно реализуя свои коммуникативные намерения	
УК-5.3: Обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя).	Не обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя), делает грубые лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	Частично обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя), делает существенные лексико-грамматические ошибки, затрудняющие понимание.	В основном обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя).	Обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя).	Тесты Вопросы к зачету

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля

3.1.1. Задания открытого типа

- **Вопросы для подготовки обучающихся к лабораторным занятиям, необходимые для оценки следующих универсальных компетенций: УК-4, УК-5: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3**

1. Моё научное исследование.
2. Мое образование.
3. Наш университет.
4. Мой факультет.
5. Моя специальность.
6. Моя профессия.
7. Настоящее время глаголов.
8. Мои научные интересы.
9. Прошедшее время глаголов.
10. Имя существительное. Род.
11. Множественное число времен существительных.
12. Аннотация к научной статье.
13. Приемы перевода научного текста.
14. Аббревиатуры.
15. Эффективная презентация.
16. Множественное число времён прилагательных.
17. Правила аннотирования научных статей.
18. Количественные числительные.
19. Даты
20. Порядковые числительные.
21. Правила перевода научных текстов.
22. Неправильные глаголы.
23. Правила перевода научных терминов.
24. Правила перевода грамматических конструкций.
25. Правила перевода сложных предложений.
26. Прошедшее время.
27. Аннотирование.
28. Правила составления терминологического словаря.
29. Правила составления аннотации на иностранном языке.
30. Ключевые слова научного текста: детерминация и перевод
31. Пассивная форма глагола.
32. Простое предложение.
33. Сложное предложение.
34. Выпускная квалификационная работа.
35. Правила написания деловых писем.
36. Поиск информации на иностранном языке.
37. Известные деятели, учёные в области научных интересов.
38. Будущее время.
39. Общение в сфере профессиональной деятельности. Правила коммуникации.
40. Выражение профессиональных коммуникативных интенций.
41. Особенности деловой коммуникации.

42. Правила перевода аббревиатуры.
43. Неличные формы глагола
44. Определение цели и задачи научной работы.
45. Участие в научных конференциях, написание научных статей.

Критерии оценки ответов обучающихся на лабораторных занятиях (в баллах):

- Зачтено/«отлично» выставляется, если студент показывает высокий уровень знания материала в рамках программы дисциплины, основной и дополнительной учебной, периодической литературы; профессионально, грамотно, последовательно, четко излагает информацию, аргументировано формулирует выводы;
- Зачтено/«хорошо» выставляется, если студент показывает достаточный уровень знания материала в рамках программы дисциплины, основной и дополнительной учебной, периодической литературы; профессионально, грамотно, последовательно, четко излагает информацию, аргументировано формулирует выводы, но допускает незначительные погрешности;
- Зачтено/«удовлетворительно» («3» балла) выставляется, если студент показывает знания учебного и лекционного материала на минимально достаточном уровне, а при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; в ответе не всегда присутствует логика, что показывает недостаточно глубокие знания;
- Не зачтено/«неудовлетворительно» выставляется, если студент показывает слабые (ниже минимального уровня) знания материала, учебной литературы; информацию излагает неуверенно; показывает слабый уровень знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций.

Задания для самостоятельной работы обучающихся: примерный перечень тем для рефератов, написание которых способствует формированию универсальных компетенций УК-4.2, УК-4.3.

Английский язык:

1.What research do you conduct? Economics, management, agriculture?
2.What is the topic of you Master thesis?
3.Is your research up-to-date? Why?
4.What research have you already done? Literature and statistics survey, experiments?
5.Tell about your research: aim, methods, results.
6. Do you take part in scientific conferences?
7. What are you publications?
8. Have you ever applied for grants?
9. What foreign articles on the topic of your research have you read?
10. What are your career prospects after Master program?
11.What research do you conduct? Economics, management, agriculture?
12.What is the topic of you Master thesis?
13.Is your research up-to-date? Why?
14.What research have you already done? Literature and statistics survey, experiments?
15.Tell about your research: aim, methods, results.
16. Do you take part in scientific conferences?
17. What are you publications?
18. Have you ever applied for grants?
19. What foreign articles on the topic of your research have you read?

20. What are your career prospects after Master program?
21.Tell about your research: aim, methods, results.
22. Do you take part in scientific conferences?
23. What are you publications?
24. Have you ever applied for grants?
25. What are your career prospects after Master program?

Немецкий язык:

1. In welchem Forschungsbereich arbeiten Sie? Wirschaftswissenschaft, Management, Landwirtschaft?
2. Wie heisst das Thema Ihrer Masterarbeit?
3. Wann promovieren Sie?
4. Ist Ihre Masterarbet aktuell?
5. Erzählen Sie bitter über Ihre Masterforschung: das Ziel, die Aktualität, die Forschungsmethode.
6. An welcher Fachrichtung studieren Sie?
7. Worin besteht die Funktion der Einleitung, des Hauptteils und des Schlussteils?
8. Welche Teile einer Masterarbeit sind für die meisten Leser besonders interessant am Anfang ihrer Bekanntmachung mit der Arbeit?
9. Haben-Sie schon einige Publikationen?
10. Welches Problem behandelt Ihre Masterarbeit?
11. In welchem Forschungsbereich arbeiten Sie? Wirschaftswissenschaft, Management, Landwirtschaft?
12. Wie heisst das Thema Ihrer Masterarbeit?
13. Wann promovieren Sie?
14. Ist Ihre Masterarbet aktuell?
15. Erzählen Sie bitter über Ihre Masterforschung: das Ziel, die Aktualität, die Forschungsmethode.
16. An welcher Fachrichtung studieren Sie?
17. Worin besteht die Funktion der Einleitung, des Hauptteils und des Schlussteils?
18. Welche Teile einer Masterarbeit sind für die meisten Leser besonders interessant am Anfang ihrer Bekanntmachung mit der Arbeit?
19. Haben-Sie schon einige Publikationen?
20. Welches Problem behandelt Ihre Masterarbeit?
21. In welchem Forschungsbereich arbeiten Sie? Wirschaftswissenschaft, Management, Landwirtschaft?
22. Wie heisst das Thema Ihrer Masterarbeit?
23. Wann promovieren Sie?
24. Ist Ihre Masterarbet aktuell?
25. Erzählen Sie bitter über Ihre Masterforschung: das Ziel, die Aktualität, die Forschungsmethode.

Французский язык:

1. Où faites-vous vos études?
2. A quelle faculté étudiez-vous?
3. En quelle année etes-vous?
4. Où se situe l'Université?
5. Qui l'Université forme-t-elle ?
6. De quelles facultés est composée l'Université?
7. Combien d'étudiants poursuivent leurs études à l'Université?
8. Quelles matières étudient les étudiants?
9. Combien d'année dure l'enseignement?
10. Qu'est-ce qui est délivré aux étudiants à la sortie de l'Université?
11. Quel est le domaine de vos intérêts scientifiques ?
12. Quelle est votre profession ?
13 . Où travaillez-vous ?
14 . Quels sont vos intérêts dans le domaine de votre travail ?
15. Quelle littérature spéciale lisez-vous ?

16. Quelle Ecole supérieure avez-vous terminé ?
17. Avez-vous déjà publié quelques articles ?
18. Comment est votre travail de recherche.
19. Avez-vous de matériel pour votre thèse ?
20. Quelles recherches faîtes-vous ?
21. Quelle est l'idée directrice de votre thèse ?
22. Quel est le sujet de votre thèse ?
23. Quel est le but de votre thèse ?
24. Quelle méthodes utilisez-vous dans vos recherches ?
25. Prenez-vous part aux conférences scientifiques ?

Критерии оценки презентаций и рефератов и ответов обучающихся при их защите (в баллах):

- Зачтено/«отлично» выставляется, если работа оформлена в полном соответствии с требованиями, предъявляемыми к работам аналогичного типа; в работе на основании детального изучения современных источников научной литературы и электронных ресурсов раскрывается заявленная тема; дается самостоятельный анализ изложенного материала; студент демонстрирует свободное владение материалом, уверенно отвечает на вопросы;
- Зачтено/«хорошо» выставляется, если работа оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работам аналогичного типа, но с незначительными недочетами; не все проанализированные в работе литературные источники являются современными, однако, поставленная цель достигнута; студент демонстрирует свободное владение материалом, но не на все вопросы даёт уверенные ответы;
- Зачтено/ «удовлетворительно» выставляется, если работа оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работам аналогичного типа, но имеют место недочеты; литературная база представлена слабо (малое количество библиографических источников, многие из них устаревшие); поставленная цель достигнута на минимальном уровне; студент не демонстрирует свободное владение материалом, а на все вопросы даёт неуверенные ответы;
- Не зачтено/ «не удовлетворительно» выставляется, если оформление работы не соответствует требованиями, предъявляемыми к работам аналогичного типа; поставленная цель не достигнута; студент не владеет материалом и не дает ответы на вопросы в минимально допустимом объёме.

3.1.2. Задания закрытого типа

- **Комплект тестовых заданий для оценки универсальных компетенций УК-4.2, УК-4.3.**

Английский язык

Тест 1

1. Определите часть речи следующих слов:

1. optimize, 2. significant, 3. collaboration, 4. approximately, 5. complicated, 6 proposal, 7. apply, 8. selfish, 9 advertisement, 10. impose.	a) существительное; b)прилагательное; c) глагол; d) наречие;

2. Выберите английский эквивалент для местоимения в скобках.

1. (Мы) like (наш) town and want to show (его) places of interest.	1) he	9) they
2. (Он) found (свой) key and put (его) into (свою) bag.	2) her	13) me

3. (Они) are always poking (свой) nose into (наш) business.	3) him	10) their
4. Helen gave (мне) (свою) book and I gave (ей) (свой) dictionary.	4) you	14) your
5. Can (вы) give (нам) some pieces of advice of being fit?	5) our	11) his
	6) us	15) my
	7) we	12) its
	8) it	16) mine

Тест 2

Задание . Выберите правильный вариант ответа.

1. Are you a student? – Yes, I____.
a) is b) are c) be d) am
2. The lecturer is fond _____ writing poems.
a) --- b) in c) at d) of
3. Yesterday I ____an exam but it wasn't so easy.
a) to pass b) will pass c) pass d) passed
4. Helen gave ____ her book to read.
a) I b) me c) my d) mine
5. We ____our mistakes tomorrow.
a) will correct b) corrected c) correct d) correcting
6. He _____ up at 7 o'clock yesterday.
a) gets b) got c) to get d) will get
7. He ____ a pupil twenty years ago.
a) will b) were c) is d) was
8. My aunt Jenny likes _____ drink coffee.
a) -- b) to c) for d) of
9. Most of the _____ are always late to their meetings.
a) women b) woman c) womens d) wiman
10. Every day the students of our group _____ PE classes.
a) will attend b) attended c) attend d) to attend

Задание 2. Выберите русский эквивалент следующих слов:

1. capital: a)страна, b) население, c) столица
2. country: a)столица, b) деревня, c) страна
3. study: a) учиться, b) обладать, c) поставлять
4. use a) использовать, b) потреблять, c) есть
5. a citizen: a) фермер, b) житель, c) собственник
6. a mountain: a) река, b) гора, c) озеро
7. read: a) писать, b) ввозить, c) читать
8. write: a) читать, b) писать, c) есть
9. agricilture: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность
10. industry: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность

Немецкий язык

Тест 1

1. Вставьте нужныйглагол.

1. Meine Oma_____ _____ Helga.	a) heisse, b) heissen, c) heisst
2. Ich_____tanzen.	a) können, b) könnt, c) kann
3._____du rechnen?	a) könnst, b) kannst, c) kann
4. Wir_____sportlich.	a) sein, b) seid, c) sind
5._____du fleissig?	a) bist, b) bist, c) sind
6. Wir_____ ____gut lernen.	a) wollen, b) wollt, c) will
7. Ich_____gut deutsch sprechen.	a) wollen, b) wollt, c) will
8. Spielt_____Schach?	a) ich, b) du, c) er
9. Was_____du gern?	a) mache, b)machst, c) macht
10._____ihr gern?	a) lernt, b) lernst, c) lernen

Тест 2

1 Guten Tag, ich bin Andreas Meier. Und wie _____ Sie?
Davide Mondini.
a) heißt b) heißen c) bist d) heiße

2 Wie gefällt Ihnen das Sofa hier?
Gut, _____ ist sehr schön.
a) sie b) es c) er d) ihr

3 _____ kommen Sie, Herr Pasquier?
_____ Frankreich.
a) Wie ... In b) Wer ... Von c) Was ... Bis d) Woher ... Aus

4 _____ du Kinder?
Ja, zwei.
a) Haben b) Hast c) Habt d) Habe

5 Das _____ meine Schwester und das _____ meine Eltern.
a) ist ... sind b) ist ... ist c) sind ... ist d) ist ... / –

6 Das sind Claire und Charles. _____ leben in der Schweiz.
a) Wir b) Sie c) Ihr d) Er

7 Wo _____ ihr?
In Berlin.
a) kommt b) habt c) sprecht d) wohnt

8 Mama, ist das eine Tomate?
Nein. Das ist doch _____ Tomate, das ist eine Orange.
a) nicht b) nein c) keine d) nichts

9 Möchten Sie sonst noch etwas?
Ja, ich brauche noch _____. Was kostet ein Kilo?
a) Apfel b) Äpfel c) Äpfeln d) Apfels

10 Ich hätte gern Tomaten.
Wie viel _____ Sie denn? Ein Kilo?
a) möchte b) möchtet c) möchtest d) möchten

Задание 2. Выберите русский эквивалент следующих слов:

11. die Hauptstadt: a)страна, b) население, c) столица
12. das Land: a)столица, b) деревня, c) страна
13. studieren: a) учиться, b) обладать, c) поставлять
14. ausnutzen: a) использовать, b) потреблять, c) есть
15. derEinwohner: a) фермер, b) житель, c) собственник
16. das Gebirge: a) река, b) гора, c) озеро
17. lesen: a) писать, b) ввозить, c) читать
18. schreiben: a) читать, b) писать, c) есть
19. die Landwirtschaft: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность
20. die Industrie: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность

Французский язык

Тест1

1. Выберите правильный артикль или предлог :

1. Tu as …jolie robe.
a) une ; b) la ; c) de la
2. Je m'intéresse … animaux
a) les ; b) aux ; c) des
3. Nous n'avons pas …cours
a) le ; b) un ; c) de
2. Aimez-vous …pommes ?
b) une ; b) les ; c) de
2. Est-ce que tu as … voiture ?
a) d' ; b) de l' ; c) une

3. Выберите правильную форму глагола:

1. Je … Serge. A) t'appelle, b) s'appelle, c) m'appelle
2. Elle … étudiante. A) etes, b) est, c) sommes
3. Vous … de l'argent. A) ont, b) a, c) avez
4. Ils … bien français. A) parlent b) parlons c) parlez
5. J' … les fleurs. A) aime b) aimons c) aimez

Тест 2

Задание . Выберите правильный вариант ответа.

1. Nicole et Nicolas (avoir) un beau jardin.
a) ont eu
b) avait
c) avaient
2. Les enfants (dormir) toute la nuit.
a) ont dormi
b) dormait
c) dormaient
3. Pierre (passer) trois semaines en Italie.
a) a passé
b) est passé
c) passait
4. Est-ce que tu (aimer) cette boisson ?
a) as aimé
b) aimais
c) aimait
5.Chaque matin, je (se doucher).
a) s'est douché
b) me suis douché
c) me douchais
6. … robes sont courts.
a) les
b) des
c) de
7. Elle veut … miel.
a) le
b) de
c) du
8. Mes amis vont … théatre.
a) du
b) au
c) le
9. Je n'aime pas … café.
a) un
b) le
c) de
10. Il y a … lit dans la chambre.
a) un
b) le
c) de

Задание 2. Выберите русский эквивалент следующих слов:

21. la capitale: a)страна, b) население, c) столица
22. le pays: a)столица, b) деревня, c) страна
23. faire ses etudes: a) учиться, b) обладать, c) поставлять
24. utiliser: a) использовать, b) потреблять, c) есть
25. un habitant: a) фермер, b) житель, c) собственник
26. une montagne: a) река, b) гора, c) озеро
27. lire: a) писать, b) ввозить, c) читать
28. ecrire: a) читать, b) писать, c) есть
29. l'agriculture: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность
30. l'industrie: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность

Критерии оценки тестовых заданий (в баллах):

- Зачтено/«отлично» выставляется студенту, давшему правильный ответ на 10 вопросов;
- Зачтено/«хорошо» выставляется студенту, давшему правильный ответ на 8-9 вопросов;
- Зачтено/«удовлетворительно» выставляется студенту, давшему правильный ответ на 6-7 вопросов;

- Не зачтено/«не удовлетворительно» выставляется студенту, давшему правильный ответ на 5 и менее вопросов.

3.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

3.2.1. Задания открытого типа

Вопросы к зачету 1 семестр

Вопрос	Код компетенции
1. Мое научное исследование.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
2. Мои перспективы в карьере.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
3. Магистратура в России.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
4. Магистратура за рубежом.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
5. Моё образование.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
6. Моя специальность.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
7. Моя профессия.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
8. Мои научные интересы.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
9. Реферирование оригинального текста на русском языке.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
10. Реферирование оригинального текста на иностранном языке	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.

11. Особенности перевода научных терминов.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
12. Особенности перевода грамматических конструкций	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
13. Особенности перевода научного текста	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
14. Составление аннотации на иностранном языке	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
15. Резюме научного текста на иностранном языке	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
16. Написание делового письма	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
17. Составление диалога на иностранном языке в сфере профессионального общения.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
18. Монологическое высказывание в сфере профессиональной коммуникации.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
19. План магистерской работы.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
20. Основные части магистерской работы.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
21. Тема магистерской работы.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
22. Цель и задачи магистерской работы	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
23. Научные методы исследования	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-

	5.2, УК-5.3.
24. Постановка проблемы исследования	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
25. Поиск научной информации	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
26. Участие в конференциях	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
27. Написание научной статьи на иностранном языке	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
28. Изучение научной и специальной литературы	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
29. Постановка гипотезы научного исследования.	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
30. Предмет и объект научного исследования	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.
31. Особенности профессиональной коммуникации	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
32. Телефонные переговоры в сфере профессиональной коммуникации	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
33. Введение как часть магистерской работы	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
34. Заключение как часть магистерской работы	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
35. Участие в научных семинарах	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3.

	УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
36. Научный конгресс	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
37. Научные журналы	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
38. Составление профессионального резюме	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
39. Научные исследования	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.
40. Подготовка научного доклада на иностранном языке	УК-4: УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3. УК-5: УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3.

3.2.2. Задания закрытого типа

Комплект итоговых тестовых заданий для оценки универсальных компетенций УК-4.2, УК-4.3.

Английский язык

I. Выберите правильный вариант ответа.

Ключи к итоговому тесту по английскому языку

1	c
2	b
3	c
4	a
5	d
6	b
7	d
8	c
9	d
10	a
11	c

12	d
13	c
14	c
15	b
16	a
17	a
18	b
19	b
20	c
21	c
22	a
23	d
24	a
25	c
26	c
27	d
28	a
29	a
30	c
31	d, c, a, b
32	a, c, d, b
33	a, d, b, c
34	d
35	a, c
36	d
37	b, c
38	a
39	d
40	c

1. Поставьте глаголы в скобках в правильную видо-временную форму.

1. My mother (to have) a bad headache.
2. Every day I help my Mom about the house, but last week I was very busy with my exam. So

I (not help) her much.

3. On Mondays, I always (to do) physical exercise.
4. You can’t have the book now because my brother (to read) it.
5. He (to plant) new trees in the orchard now.
6. my friend (to study) two foreign languages?
7. The teacher (to point) at the blackboard when he (to want) to explain something
8. Every morning, she (to hurry) to the University.
9. (have) you any time to help me?
10. I (not/understand) that man because I (not/know) English.
11. Do not go out; it (to rain) heavily.
12. I (not to think) he (to take) his Physics exam now.
13. Why you (put on) the coat? It’s sunny today.
14. Mother (to cook) breakfast in the kitchen; she always (to cook) in the morning.
15. Very often I (to go) to the University by Metro, but today I (to go) by bus.
16. Gagarin (to fly) into space in 1961.
17. We (to reach) the camp at 10 o'clock tomorrow, I believe.
18. She (to finish) doing the room 2 days ago.
19. The policeman (to tell) me yesterday to park my car near the office of the company.
20. Paris (to be) beautiful in spring.

2. Расставьте правильные пробелы в предложениях.

21. Gemma wasborn in1978 ina quietvillage inthe south ofEngland.
22. Hermo therwork edin alibrary andher fatherwas anaccountant.
23. Shestud ied atOxfordUniversity.
24. Then shetravel ledto Tanzaniaand metherfuture husband,Lesikar.
25. Theygotmarried in 2003.
26. Itw asin earlysp ring.
27. Now Gemmaco oks simpledinnersof cornandvege tables and shewashesthe clothestoo.
28. There isnoschool, soGem maand Lesikarwill teachLucia athome.
29. Theylo veher verymuch.
30. The yare very hap py.

3. Восстановите письмо, вставив пропущенные слова: old, from, fun, Sunday, teacher, Maths, birthday, student, tennis, friend, pupils, well

31. Susie Black is my best _____.

32. She is ten years ____ and her _____ is on 26th May.

33. She is ____ London.

34. Susie is a _____ at Saltwood School.

35. There are twenty-seven _____ in her class and her _____ is Mr Dixon.

36. Her favourite subject is ___.

37. Susie's favourite sport is _____.

38. Her favourite day is _____.

39. I like her because we have lots of ____.

40. We get along with her quiet _____.

Лексико-грамматические тесты:

Выберите правильный вариант ответа.

41. Economic resources … classified into labour resources and capital resources.

a) is b) are c) am d) were

42. Every week master students … lectures and seminars.

a) attend b) attends c) is attending d) am attending

43. This student … research on management.

a) conduct b) conducts c) are conducting d) conducting

44. What information … you need?

a) does b) are c) do d) is

45. Professor … a lecture yesterday.

a) gave b) gives c) will give d) give

46. What … the latest experiment …?

a) did …show b) do …. show c) - ... showed d) show …-

47… they … exams on economics next week?

a) do they take b) are they take c) will they take d) did they took

48. The new equipment … according to the instructions.

a) was tested b) were tested c) am tested d) are tested

49. You should study much … your master thesis.

a) finish b) finished c) to finish d) is finishing

50. Everybody listened to the student … a report.

a) making b) made c) make d) was made

Выберите русский эквивалент следующих слов:

51. Master student

a) мастер b) мастер-студент c) магистрант d) бакалавр

52. Master thesis

a) статья b) курсовая работа c) магистерская диссертация d) тезис

53. Scientific supervisor

a) научный руководитель b) научный журнал c) директор d) наука

54. conduct an experiment

a) завершить эксперимент b) проводить эксперимент c) начать эксперимент d) проверять эксперимент

55. publish an article

a) публиковать статью b) закончить статью

c) проверять статью d) читать статью

56. take part in a conference

a) проводить конференцию b) принимать участие в конференции

c) переносить конференцию d) получить приглашение на конференцию

57. world economy

a) мировая экономика b) экономика миру

c) экономный мир d) мирная экономика

58. foreign economic relations

a) родственные отношения b) внешнеэкономические торговые отношения

c) дружеские отношения d) устойчивые экономические отношения

59. make a contract

a) контакт b) дружить c) заключать контракт d) расторгать контракт

60. do business correspondence

a) вести деловую переписку b) вести дела

c) спросить о делах d) корреспондент

Заполните пропуски в предложениях при подготовке выступления с презентацией на конференции (вопросы 61-70).

Fill in the missing words from the box in these introductions to presentations.

Welcome, call, subject, present, to sum up, skip, take, raise, give, feel

61. Now I'd like to … on our next speaker, Eva Karlson, to make her presentation.

62. Ladies and gentlemen, let's … our next speaker, Professor Smith from the University of Texas.

63. Now, Dr Ulla Fensel is going to … her research to us.

64. …., then, urban traffic has reached a crisis.

65. Mr Gregori is going to speak today on the … of "E-banking".

66. I'll … the next slide as time is short.

67. Dr Woichek will now … questions.

68. I'd like to … the issues concerning the Internet.

69. First I'll … a brief overview of the current situation with regard to intellectual property rights.

70. … free to interrupt if you have any questions or want to make a comment.

Определите, какие предложения из академического письма, и какие из письма другу.
*Mark expressions with **I (informal)** if they are part of an informal letter to a friend and **F (formal)** if they are from a formal academic letter. (вопросы 71-80)*

71 Dear Sir or Madam, …
72 My name is Professor Coperland, and I am writing to you in order to request information on the Statistics Conference to be held at your University in November, 2018…
73 Yours, faithfully,
Rebecca Copeland
74 Dear Jane, …
75 Firstly, could you provide details of accommodation options? Secondly, I would be grateful if you could provide information on the plenary speakers…
76 I wonder if you could share the worksheets you designed for teaching Probability, too? It'd be wonderful to use them as well…
77 Finally, could you please clarify the deadline for registration?
78 Hope to her from you soon.
79 Thank you for in advance for your help with this. I look forward to receiving your reply.
80 Best wishes,
Rebecca

Ключи к итоговому тесту по английскому языку (задания 1-80)

1	has
2	didn’t help
3	do
4	is reading
5	is planting
6	Does … study
7	points, wants
8	hurries
9	Do … have
10	don’t understand, don’t know
11	is raining
12	don’t think, is taking
13	are … putting on
14	is cooking, cooks
15	go, go
16	flew
17	will reach
18	finished
19	told
20	is
21	Gemma was born in1978 in a quiet village in the south of England.
22	Her mother worked in a library and her father was an accountant.
23	She studied at Oxford University.
24	Then she travelled to Tanzania and met her future husband, Lesikar.

25	They got married in 2003.
26	It was in early spring.
27	Now Gemma cooks simple dinners of corn and vegetables and she washes the clothes too.
28	There is no school, so Gemma and Lesikar will teach Lucia at home.
29	They love her very much.
30	They are very happy.
31	friend
32	old, birthday
33	from
34	student
35	pupils, teacher
36	Maths
37	tennis
38	Sunday
39	fun
40	well
41	B
42	A
43	B
44	C
45	A
46	A
47	C
48	A
49	C
50	A
51	A
52	C
53	A
54	B
55	A
56	B
57	A

58	B
59	C
60	A
61	call
62	welcome
63	present
64	To sum up
65	subject
66	skip
67	take
68	raise
69	give
70	feel
71	I (informal)
72	F (formal)
73	F (formal)
74	I (informal)
75	F (formal)
76	F (formal)
77	F (formal)
78	I (informal)
79	F (formal)
80	I (informal)

Французский язык.

Выберите один правильный ответ:

1.	Il sentit ... mal aigu dans le bras.	
	1	du
	2	un
	3	le
	4	de la
2	Je prends ... café mais je ne mets pas beaucoup ... sucre.	
	1	du, du
	2	le, du
	3	le, de
	4	du, de
3	Ils ne voyaient rien dans le brouillard et marchaient ... hasard.	
	1	en
	2	au
	3	par
	4	à tout
4	Je ... connais bien, ...	
	1	le, le
	2	lui, le
	3	le, lui
	4	me, lui
5	Son caractère est ... que le caractère de son frère.	
	1	le mieux
	2	mieux
	3	le meilleure
	4	meilleure
6	Voici l'histoire qu'il m'...	
	1	a raconté
	2	est raconté
	3	a racontée
	4	est racontée
7	Elle m'a dit que son père lui ... un ordinateur hier.	
	1	a acheté
	2	achetterait
	3	avait acheté
	4	achettera
8	J'écrirais à Pierre si vous me ... son adresse.	
	1	donnerez
	2	donniez
	3	donneriez

	4	donnez
9	Elle ... l'escalier.	
	1	a monté
	2	est monté
	3	a montée
	4	est montée
10	Il ... est montré ignorant à l'examen.	
	1	-
	2	l'
	3	**s'**
	4	lui
11.	... jolie jeune fille !	
	1	quelle
	2	qu'elle
	3	laquelle
	4	quel
12	Là, c'était ... compter sur moi.	
	1	sent
	2	sang
	3	sans
	4	sens
13	Ses cheveux sont plus longs que ... de sa soeur.	
	1	cela
	2	celle
	3	celui
	4	ceux
14	Il y a ... de monde dans ce magasin !	
	1	tend
	2	tant
	3	temps
	4	tends
15	Reste-... et ne bouge pas.	
	1	là
	2	las
	3	la
	4	l'as
16	La nuit, ... dans le bois, le hibou, la chouette effraie, la hulotte.	
	1	s'éveille
	2	s'éveillons
	3	s'éveillent
	4	s'éveilles
17	Elle ... les cheveux.	
	1	s'est lavée
	2	s'est lavés
	3	s'est lavé
	4	s'est lavées
18	Je pars ... Etats-Unis pour tois semaines.	
	1	au

	2	à l’
	3	aux
	4	à
19	J’ai regardé tous les films que tu m’....	
	1	a conseillé
	2	avais conseillés
	3	as conseillés
	4	avais conseillé
20	Si tu ... tout à temps, nous irons nous promener ensemble.	
	1	fais
	2	feras
	3	faisais
	4	ferais

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

21	Выберите предложения с относительными местоимениями.	
	1	Le livre que je cherche est gros.
	2	Il m’a prévenu que tu ne pouvais pas venir.
	3	C’est une belle histoire dont la fin est très triste.
	4	D’où venez-vous ?
	5	Il ne connaît pas la ville d’où je viens.
22	Выберите предложения, которые стоят в будущем времени (Futur simple).	
	1	On construirait une belle maison.
	2	Elles ne pourront pas le faire.
	3	Je gagnerai un gros lot, je serai riche.
	4	Dès que vous aurez lu cet article, passez-moi le journal.
	5	Je finirai mes études dans deux ans.
23	Выберите предложения в условном наклонении.	
	1	J’aimerais vous parler.
	2	Je t’écrirai, si je me souviens de toi.
	3	Si j’ai le temps, je viendrai vous voir
	4	Si vous preniez des médicaments, vous iriez mieux.
	5	J’aurais voulu être musicien, mais je n’ai pas de talent..
	6	Catherine n’est pas là, elle restera à l’hôtel.
24	Выберите предложения в страдательном залоге.	
	1	Nous étions déçus de nos résultats.
	2	Le tabac a détruit votre santé.
	3	Votre santé est détruite par le tabac.
	4	La porte vient d’être peinte.
	5	Mon dossier a été examiné
	6	On a examiné mon dossier.
25	Выберите прилагательные в превосходной степени	
	1	le moindre
	2	le plus petit
	3	moins grave
	4	plus mauvais
	5	la moins importante
26	Выберите фразы с прилагательным во множественном числе	

	1	une belle voix
	2	des yeux gris
	3	un crayon gris
	4	des cheveux épais
	5	un brouillard épais
27	Выберите глаголы в прошедшем времени	
	1	est parti
	2	serai contre
	3	a faim
	4	avait faim
	5	aura faim
28	Выберите предложения с относительными местоимениями.	
	1	Les plantes qu'on arrose trop souvent pourissent.
	2	Le professeur dit que les élèves font des progrès.
	3	Je reconnais la route par laquelle nous sommes venus.
	4	Allez à la tour Eiffel d'où on voit tout Paris.
	5	D'où puis-je voir tout Paris ?
29	Выберите предложения, которые стоят в сюбжонктиве (Subjonctif).	
	1	On construit une nouvelle école.
	2	Il est probable qu'il fera beau demain.
	3	Il est peu probable qu'il fasse beau demain.
	4	Dis-lui qu'il parte.
	5	Dis-lui de partir.
30	Выберите предложения в условном наклонении.	
	1	Prendriez-vous du café ?
	2	Mes voisins seraient venus; mais je ne les ai pas invités. .
	3	On sortira ce soir si vous voulez.
	4	On sortirait ce soir si vous vouliez.
	5	Si j'avais eu le temps, je serais venu vous voir.
	6	Je les préviendrai si je peux.
31	Выберите предложения в страдательном залоге.	
	1	Le travail qui a été primé par le jury semble intéressant.
	2	Tout le monde approuve cette décision.
	3	Cette décision est approuvée par tout le monde.
	4	Les élèves étudient le texte.
	5	Le texte sera étudié par les élèves.
	6	On a examiné mon travail de recherches.
32	Выберите прилагательные в превосходной степени	
	1	le meilleure
	2	le plus grandet
	3	moins important
	4	plus beau
	5	la moins grave
33	Выберите словосочетания с прилагательным во множественном числе	
	1	de beaux jardins
	2	un homme sérieux
	3	des étudiants sérieux
	4	des cheveux roux
	5	Le poil roux
34	Выберите глаголы в прошедшем времени	

	1	était libre
	2	serai libre
	3	a soif
	4	avait soif
	5	aura soif

Поставьте слово, данное в скобках, в правильную форму:

35	Elle travaille comme ... (avocat).
36	C'est un ... homme. (vieux)
37	Elle m'a parlé ... (sec).
38	Nous avons ... le ballon. (lancer)
39	Cette femme est ... (duc).
40	C'est une ... maison. (vieux)
41	Elle m'a parlé ... (patient).
42	Jean et moi sommes ... au marché. (aller)
43	Les mineurs ... seuls doivent être porteurs d'une autorisation de sortie du territoire signée par leurs parents. (voyager)
44	Ce ... homme est mon frère. (beau)
45	L'aspect culturel de l'alimentation s'exprime … au travers des rites et interdits qui l'entourent. (égal)
46	On présente ses … pour la nouvelle année à sa famille et à ses amis. (voeu)
47	Ces problèmes sont ... par nous. (résoudre)
48	Je fais des ... scientifiques. (recherche)
49	Vous vener de ... votre thèse. (soutenir)
50	Le savant présente les ... des ses recherches. (résultat)
51	Nous faisons les conclusions ... . (concret)
52	Il faut déterminer le but du tavail ... . (science)
53	Les tâches de nos recherches sont ... . (déterminer)

Составьте предложение из данных слов:

54	a
	il
	tous
	avec
	passé
	excellence
	examens
	les
55	mes
	principal
	but
	atteint
	le
	recherches
	a
	été

	scientifiques
	de
56	ne
	l’examen
	autant
	personne
	prend
	l’étudiant
	de
	que
	sérieux
	avec
57	ma
	sujet
	thèse
	consacré
	le
	courant électrique
	est
	de
	au
58	accompli
	à
	j’
	travail
	temps
	mon
	scientifique
	ai
59	ont
	résultats
	des
	scientifiques
	les
	recherches
	l’
	approuvé
	hypothèse
	formulée

Соотнесите русский и французский эквиваленты:

60	А courant électrique	1) электрическое напряжение
	Б le circuit électrique	2) электрический ток
	В la tension électrique	3) электрическая цепь
61	А la recherche	1) цель
	Б le but	2) диссертация

	В la thèse	3) исследование
62	А la science	1) тема
	Б la tâche	2) наука
	В le sujet	3) задача
63	А la filière	1) использование
	Б l'utilisation	2) применение
	В l'application	3) направление
64	А le directeur scientifique	1) научная работа
	Б le travail scientifique	2) научное исследование
	В la recherche scientifique	3) научный руководитель
65	А l'introduction	1) основная часть
	Б la partie principale	2) введение
	В la conclusion	3) заключение
66	А la justification	1) доказательство
	Б la justice	2) утверждение
	В l'affirmation	3) справедливость
67	А l'importance	1) глава
	Б le chapitre	2) важность
	В la raison	3) причина
68	А résoudre	1) решать
	Б appliquer	2) утверждать
	В confirmer	3) применять

Соотнесите начало и конец предложений:

69	А Les cours sont terminés,	1) tous les étudiants sont partis.
	Б La première année est à la fin,	2) tous les étudiants soient à temps.
	В Il faut que	3) tous les étudiants sont en vacances.
70	А Ceux qui veulent toucher la bourse	1) je fais mes études par correspondance.
	Б Je travaille, c'est pourquoi	2) je préfère les sciences biologiques.
	В Parmi toutes les filières	3) doivent travailler ferme.
71	La conférence est terminée,	1) tous les étudiants fassent leurs devoirs.
	Б La dernière année d'études est à la fin,	2) tous les anciens étudiants cherchent un bon travail.
	В Il faut que	3) tous les étudiants peuvent être libres.
72	А Ceux qui veulent avoir un diplôme	1) je fais mes études par corespondence
	Б Cette hypothèse a été approuvée	2) doivent soutenir leurs memoires.
	В Je dois travailler, c'est pourquoi	3) par les résultats du travail scientifique.
	А La réunion est terminée	1) tous les examens sont bien passés.

73	Б La première année est à la fin,	2) et tous les participants sont libres.
	В Il faut que	3) tu tiennes bien les examens.
74	А Ceux qui veulent approfondir leurs connaissances	1) je fais mes études par correspondance.
	Б Je travaille, c'est pourquoi	2) je préfère les langues étrangères.
	В Parmi toutes les matières étudiées	3) peuvent entrer au doctorat de l'Université.

Установите соответствия:

75	А la science	1) c'est l'objet d'une science.
	Б la tâche	2) c'est ensemble, système de connaissances sur une matière..
	В le sujet	3) c'est le travail, l'ouvrage à faire dans un temps déterminé et certaines conditions.
76	А 12.15	1) Il est midi et quart.
	Б 11.45	2) Il est midi moins dix.
	В 11.50	3) Il est midi moins le quart.
77	А le problème	1) c'est le point sur lequel on s'interroge, question qui prête à discussion, qui fait l'objet d'argumentations, de théories diverses, en particulier dans le domaine de la connaissance.
	Б la méthode	2) c'est ensemble, système de connaissances sur une matière..
	В la science	3) c'est l'ordre que l'on suit dans l'étude ou dans l'enseignement d'une science suivant les conditions essentielles à cette science
78	А 00.15	1) Il est minuit et quart.
	Б 23.45	2) Il est minuit moins dix.
	В 23.50	3) Il est minuit moins le quart.
79	А le problème	1) c'est l'ordre que l'on suit dans l'étude ou dans l'enseignement d'une science suivant les conditions essentielles à cette science
	Б la tâche	2) c'est le point sur lequel on s'interroge, question qui prête

		à discussion, qui fait l'objet d'argumentations, de théories diverses, en particulier dans le domaine de la connaissance.
	B la méthode	3) c'est le travail, l'ouvrage à faire dans un temps déterminé et certaines conditions.
80	A 11.15	1) Il est onze heures et quart.
	Б 10.45	2) Il est six heures moins dix.
	B 5.50	3) Il est onze heures moins le quart.

Французский язык.

Выберите один правильный ответ:

1.	Il sentit ... mal aigu dans le bras.	
	1	du
	2	un
	3	le
	4	de la
2	Je prends ... café mais je ne mets pas beaucoup ... sucre.	
	1	du, du
	2	le, du
	3	le, de
	4	du, de
3	Ils ne voyaient rien dans le brouillard et marchaient ... hasard.	
	1	en
	2	au
	3	par
	4	à tout
4	Je ... connais bien, ...	
	1	le, le
	2	lui, le
	3	le, lui
	4	me, lui
5	Son caractère est ... que le caractère de son frère.	
	1	le mieux
	2	mieux
	3	le meilleure
	4	meilleure
6	Voici l'histoire qu'il m'...	
	1	a raconté
	2	est raconté
	3	a racontée
	4	est racontée

7	Elle m’a dit que son père lui ... un ordinateur hier.	
	1	a acheté
	2	achetterait
	3	avait acheté
	4	achettera
8	J’écrirais à Pierre si vous me ... son adresse.	
	1	donnerez
	2	donniez
	3	donneriez
	4	donnez
9	Elle ... l’escalier.	
	1	a monté
	2	est monté
	3	a montée
	4	est montée
10	Il ... est montré ignorant à l’examen.	
	1	-
	2	l’
	3	**s’**
	4	lui
11.	... jolie jeune fille !	
	1	quelle
	2	qu’elle
	3	laquelle
	4	quel
12	Là, c’était ... compter sur moi.	
	1	sent
	2	sang
	3	sans
	4	sens
13	Ses cheveux sont plus longs que ... de sa soeur.	
	1	cela
	2	celle
	3	celui
	4	ceux
14	Il y a ... de monde dans ce magasin !	
	1	tend
	2	tant
	3	temps
	4	tends
15	Reste-... et ne bouge pas.	
	1	là
	2	las
	3	la
	4	l’as
16	La nuit, ... dans le bois, le hibou, la chouette effraie, la hulotte.	
	1	s’éveille

	2	s’éveillons
	3	s’éveillent
	4	s’éveilles
17	Elle ... les cheveux.	
	1	s’est lavée
	2	s’est lavés
	3	s’est lavé
	4	s’est lavées
18	Je pars ... Etats-Unis pour tois semaines.	
	1	au
	2	à l’
	3	aux
	4	à
19	J’ai regardé tous les films que tu m’....	
	1	a conseillé
	2	avais conseillés
	3	as conseillés
	4	avais conseillé
20	Si tu ... tout à temps, nous irons nous promener ensemble.	
	1	fais
	2	feras
	3	faisais
	4	ferais

Выберите правильные ответы (правильных ответов может быть несколько):

21	Выберите предложения с относительными местоимениями.	
	1	Le livre que je cherche est gros.
	2	Il m’a prévenu que tu ne pouvais pas venir.
	3	C’est une belle histoire dont la fin est très triste.
	4	D’où venez-vous ?
	5	Il ne connaît pas la ville d’où je viens.
22	Выберите предложения, которые стоят в будущем времени (Futur simple).	
	1	On construirait une belle maison.
	2	Elles ne pourront pas le faire.
	3	Je gagnerai un gros lot, je serai riche.
	4	Dès que vous aurez lu cet article, passez-moi le journal.
	5	Je finirai mes études dans deux ans.
23	Выберите предложения в условном наклонении.	
	1	J’aimerais vous parler.
	2	Je t’écrirai, si je me souviens de toi.
	3	Si j’ai le temps, je viendrai vous voir
	4	Si vous preniez des médicaments, vous iriez mieux.
	5	J’aurais voulu être musicien, mais je n’ai pas de talent..
	6	Catherine n’est pas là, elle restera à l’hôtel.
24	Выберите предложения в страдательном залоге.	
	1	Nous étions déçus de nos résultats.
	2	Le tabac a détruit votre santé.
	3	Votre santé est détruite par le tabac.

	4	La porte vient d’être peinte.
	5	Mon dossier a été examiné
	6	On a examiné mon dossier.
25	Выберите прилагательные в превосходной степени	
	1	le moindre
	2	le plus petit
	3	moins grave
	4	plus mauvais
	5	la moins importante
26	Выберите фразы с прилагательным во множественном числе	
	1	une belle voix
	2	des yeux gris
	3	un crayon gris
	4	des cheveux épais
	5	un brouillard épais
27	Выберите глаголы в прошедшем времени	
	1	est parti
	2	serai contre
	3	a faim
	4	avait faim
	5	aura faim
28	Выберите предложения с относительными местоимениями.	
	1	Les plantes qu’on arrose trop souvent pourissent.
	2	Le professeur dit que les élèves font des progrès.
	3	Je reconnais la route par laquelle nous sommes venus.
	4	Allez à la tour Eiffel d’où on voit tout Paris.
	5	D’où puis-je voir tout Paris ?
29	Выберите предложения, которые стоят в сюбжонктиве (Subjonctif).	
	1	On construit une nouvelle école.
	2	Il est probable qu’il fera beau demain.
	3	Il est peu probable qu’il fasse beau demain.
	4	Dis-lui qu’il parte.
	5	Dis-lui de partir.
30	Выберите предложения в условном наклонении.	
	1	Prendriez-vous du café ?
	2	Mes voisins seraient venus; mais je ne les ai pas invités. .
	3	On sortira ce soir si vous voulez.
	4	On sortirait ce soir si vous vouliez.
	5	Si j’avais eu le temps, je serais venu vous voir.
	6	Je les préviendrai si je peux.
31	Выберите предложения в страдательном залоге.	
	1	Le travail qui a été primé par le jury semble intéressant.
	2	Tout le monde approuve cette décision.
	3	Cette décision est approuvée par tout le monde.
	4	Les élèves étudient le texte.
	5	Le texte sera étudié par les élèves.
	6	On a examiné mon travail de recherches.
32	Выберите прилагательные в превосходной степени	
	1	le meilleure
	2	le plus grandet
	3	moins important

	4	plus beau
	5	la moins grave
33	Выберите словосочетания с прилагательным во множественном числе	
	1	de beaux jardins
	2	un homme sérieux
	3	des étudiants sérieux
	4	des cheveux roux
	5	Le poil roux
34	Выберите глаголы в прошедшем времени	
	1	était libre
	2	serai libre
	3	a soif
	4	avait soif
	5	aura soif

Поставьте слово, данное в скобках, в правильную форму:

35	Elle travaille comme ... (avocat).
36	C'est un ... homme. (vieux)
37	Elle m'a parlé ... (sec).
38	Nous avons ... le ballon. (lancer)
39	Cette femme est ... (duc).
40	C'est une ... maison. (vieux)
41	Elle m'a parlé ... (patient).
42	Jean et moi sommes ... au marché. (aller)
43	Les mineurs ... seuls doivent être porteurs d'une autorisation de sortie du territoire signée par leurs parents. (voyager)
44	Ce ... homme est mon frère. (beau)
45	L'aspect culturel de l'alimentation s'exprime … au travers des rites et interdits qui l'entourent. (égal)
46	On présente ses … pour la nouvelle année à sa famille et à ses amis. (voeu)
47	Ces problèmes sont ... par nous. (résoudre)
48	Je fais des ... scientifiques. (recherche)
49	Vous vener de ... votre thèse. (soutenir)
50	Le savant présente les ... des ses recherches. (résultat)
51	Nous faisons les conclusions ... . (concret)
52	Il faut déterminer le but du tavail ... . (science)
53	Les tâches de nos recherches sont ... . (déterminer)

Составьте предложение из данных слов:

54	a
	il
	tous
	avec
	passé
	excellence
	examens

	les
55	mes
	principal
	but
	atteint
	le
	recherches
	a
	été
	scientifiques
	de
56	ne
	l’examen
	autant
	personne
	prend
	l’étudiant
	de
	que
	sérieux
	avec
57	ma
	sujet
	thèse
	consacré
	le
	courant électrique
	est
	de
	au
58	accompli
	à
	j’
	travail
	temps
	mon
	scientifique
	ai
59	ont
	résultats
	des
	scientifiques
	les
	recherches
	l’
	approuvé
	hypothèse
	formulée

Соотнесите русский и французский эквиваленты:

60	А courant électrique	1) электрическое напряжение
	Б le circuit électrique	2) электрический ток
	В la tension électrique	3) электрическая цепь
61	А la recherche	1) цель
	Б le but	2) диссертация
	В la thèse	3) исследование
62	А la science	1) тема
	Б la tâche	2) наука
	В le sujet	3) задача
63	А la filière	1) использование
	Б l'utilisation	2) применение
	В l'application	3) направление
64	А le directeur scientifique	1) научная работа
	Б le travail scientifique	2) научное исследование
	В la recherche scientifique	3) научный руководитель
65	А l'introduction	1) основная часть
	Б la partie principale	2) введение
	В la conclusion	3) заключение
66	А la justification	1) доказательство
	Б la justice	2) утверждение
	В l'affirmation	3) справедливость
67	А l'importance	1) глава
	Б le chapitre	2) важность
	В la raison	3) причина
68	А résoudre	1) решать
	Б appliquer	2) утверждать
	В confirmer	3) применять

Соотнесите начало и конец предложений:

69	А Les cours sont terminés,	1) tous les étudiants sont partis.
	Б La première année est à la fin,	2) tous les étudiants soient à temps.
	В Il faut que	3) tous les étudiants sont en vacances.
70	А Ceux qui veulent toucher la bourse	1) je fais mes études par correspondance.
	Б Je travaille, c'est pourquoi	2) je préfère les sciences biologiques.
	В Parmi toutes les filières	3) doivent travailler ferme.
71	La conférence est terminée,	1) tous les étudiants fassent leurs devoirs.
	Б La dernière année d'études est à la fin,	2) tous les anciens étudiants cherchent un bon travail.

	В Il faut que	3) tous les étudiants peuvent être libres.
72	А Ceux qui veulent avoir un diplôme	1) je fais mes études par corespondence
	Б Cette hypothèse a été approuvée	2) doivent soutenir leurs memoires.
	В Je dois travailler, c'est pourquoi	3) par les résultats du travail scientifique.
73	А La réunion est terminée	1) tous les examens sont bien passés.
	Б La première année est à la fin,	2) et tous les participants sont libres.
	В Il faut que	3) tu tiennes bien les examens.
74	А Ceux qui veulent approfondir leurs connaissances	1) je fais mes études par correspondance.
	Б Je travaille, c'est pourquoi	2) je préfère les langues étrangères.
	В Parmi toutes les matières étudiées	3) peuvent entrer au doctorat de l'Université.

Установите соответствия:

75	А la science	1) c'est l'objet d'une science.
	Б la tâche	2) c'est ensemble, système de connaissances sur une matière..
	В le sujet	3) c'est le travail, l'ouvrage à faire dans un temps déterminé et certaines conditions.
76	А 12.15	1) Il est midi et quart.
	Б 11.45	2) Il est midi moins dix.
	В 11.50	3) Il est midi moins le quart.
77	А le problème	1) c'est le point sur lequel on s'interroge, question qui prête à discussion, qui fait l'objet d'argumentations, de théories diverses, en particulier dans le domaine de la connaissance.
	Б la méthode	2) c'est ensemble, système de connaissances sur une matière..
	В la science	3) c'est l'ordre que l'on suit dans l'étude ou dans l'enseignement d'une science suivant les conditions essentielles à cette science
	А 00.15	1) Il est minuit et quart.

78	Б 23.45	2) Il est minuit moins dix.
	В 23.50	3) Il est minuit moins le quart.
79	А le problème	1) c'est l'ordre que l'on suit dans l'étude ou dans l'enseignement d'une science suivant les conditions essentielles à cette science
	Б la tâche	2) c'est le point sur lequel on s'interroge, question qui prête à discussion, qui fait l'objet d'argumentations, de théories diverses, en particulier dans le domaine de la connaissance.
	В la méthode	3) c'est le travail, l'ouvrage à faire dans un temps déterminé et certaines conditions.
80	А 11.15	1) Il est onze heures et quart.
	Б 10.45	2) Il est six heures moins dix.
	В 5.50	3) Il est onze heures moins le quart.

Ключи к итоговому тесту по французскому языку

1	2
2	4
3	2
4	3
5	2
6	3
7	3
8	2
9	1
10	3
11	1
12	3
13	4
14	2
15	1

16	3
17	3
18	3
19	2
20	1
21	135
22	235
23	145
24	1345
25	125
26	24
27	14
28	134
29	34
30	145
31	135
32	125
33	134
34	14
35	avocate
36	vieil
37	sèchement
38	lancé
39	duchesse
40	vieille
41	patiemment
42	allés
43	voyageant
44	bel
45	également
46	voeux
47	résolus
48	recherches
49	soutenir

50	résultats
51	concrètes
52	scientifique
53	déterminées
54	Il a passé tous les examens avec excellence.
55	Le but principal de mes recherches scientifiques a été atteint.
56	Personne ne prend l’examen avec autant de sérieux que l’étudiant.
57	Le sujet de ma thèse est consacré au courent électrique.
58	J’ai accompli mon travail scientifique à temps.
59	Les resultants des recherché scientifiques ont approuvé l’hypothèse formulé.
60	А2 Б3 В1
61	А3 Б1 В2
62	А2 Б3 В1
63	А3 Б1 В2
64	А3 Б1 В2
65	А2 Б1 В3
66	А1 Б3 В2
67	А2 Б1 В3
68	А1 Б3 В2
69	А1 Б3 В2
70	А3 Б1 В2
71	А3 Б2 В1
72	А2 Б3 В1
73	А2 Б1 В3
74	А3 Б1 В2
75	А2 Б3 В1
76	А1 Б3 В2
77	А1 Б3 В2
78	А1 Б3 В2
79	А2 Б3 В1
80	А1 Б3 В2

Итоговый тест по немецкому языку

Немецкий язык

Вставьте нужный глагол.

1. Meine Oma_____ _____ Helga.	a) heisse, b) heissen, c) heisst
2. Ich_____tanzen.	a) können, b) könnt, c) kann
3._____du rechnen?	a) könnst, b) kannst, c) kann
4. Wir_____sportlich.	a) sein, b) seid, c) sind
5._____du fleissig?	a) sein, b) bist, c) sind
6. Wir_____ ____gut lernen.	a) wollen, b) wollt, c) will
7. Ich_____gut deutsch sprechen.	a) wollen, b) wollt, c) will
8. Spielt_____Schach?	a) ich, b) du, c) er
9. Was_____du gern?	a) mache, b)machst, c) macht
10._____ihr gern?	a) lernt, b) lernst, c) lernen

Тест 2

11 Guten Tag, ich bin Andreas Meier. Und wie _____ Sie?
Davide Mondini.

a) heißt b) heißen c) bist d) heiße

12 Wie gefällt Ihnen das Sofa hier?
Gut, _____ ist sehr schön.

a) sie b) es c) er d) ihr

13 _____ kommen Sie, Herr Pasquier?
_____ Frankreich.

a) Wie ... In b) Wer ... Von c) Was ... Bis d) Woher ... Aus

14 _____ du Kinder?
Ja, zwei.

a) Haben b) Hast c) Habt d) Habe

15 Das _____ meine Schwester und das _____ meine Eltern.

a) ist ... sind b) ist ... ist c) sind ... ist d) ist ... / –

16 Das sind Claire und Charles. _____ leben in der Schweiz.

a) Wir b) Sie c) Ihr d) Er

17 Wo _____ ihr?
In Berlin.

a) kommt b) habt c) sprecht d) wohnt

18 Mama, ist das eine Tomate?
Nein. Das ist doch _____ Tomate, das ist eine Orange.

a) nicht b) nein c) keine d) nichts

19 Möchten Sie sonst noch etwas?
Ja, ich brauche noch _____. Was kostet ein Kilo?

a) Apfel b) Äpfel c) Äpfeln d) Apfels

20 Ich hätte gern Tomaten.
Wie viel _____ Sie denn? Ein Kilo?

a) möchte b) möchtet c) möchtest d) möchten

Совместите слова и их перевод.

21 Die Stellenanzeige	A Подбор персонала
22 Der Gehalt	B Умение управлять коллективом
23 Die Bezahlung	C Менеджер
24 Der Kaufmann	D работодатель
25 das Buchungssystem	E заработная плата за вычетом всех налогов
26 Das Nettogehalt	F система бухгалтерского учета
27 Der Arbeitgeber	G специалист по продажам

28 Der Manager	H оплата
29 Die Führungskompetenz	J заработная плата
30 Die Personalbeschaffung	K объявление о найме на работу

Задание 2. Выберите русский эквивалент следующих слов:

31. die Hauptstadt: a)страна, b) население, c) столица
32. das Land: a)столица, b) деревня, c) страна
33. studieren: a) учиться, b) обладать, c) поставлять
34. ausnutzen: a) использовать, b) потреблять, c) есть
35. der Einwohner: a) фермер, b) житель, c) собственник
36. das Gebirge: a) река, b) гора, c) озеро
37. lesen: a) писать, b) ввозить, c) читать
38. schreiben: a) читать, b) писать, c) есть
39. die Landwirtschaft: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность
40. die Industrie: a) сельское хозяйство, b) агропромышленность, c) промышленность

Выберите правильный вариант ответа.

41. Kinder werden nicht gern gewaschen.
a) Keiner wäscht die Kinder.
b) Kinder mögen es nicht, wenn man sie wäscht.
c) Kinder wäscht man meistens nicht.
d) Kinder können selbst nicht waschen.

42. Ich gehe in die Uni, um … studieren.
a) -
b) zu
c) nach
d) von

43. In unserer Familie wird viel gesungen.
a) In unserer Familie singen wir viel.
b) Unsere Familie singt immer.
c) In unserer Familie singen wir nicht gern.
d) Unsere Familie singt meistens hoch.

44. Ich möchte heute … Bibliothek gehen.
a) in die
b) in der
c) auf die
d) an die

45. Die schweren Feldarbeiten werden von Landmaschinen gemacht.
a) Die Landmaschinen machen die Arbeit schwer.
b) Die schweren Landmaschinen werden nicht mehr von den Menschen gemacht.
c) Die Landmaschinen machen die schweren Feldarbeiten.
d) Die Ladmaschinen sind sehr schwer.

46. In China werden die meisten Kinder geboren.
a) Die meisten Kinder haben in China Geburtstag.

b) Man soll Kinder in China bekommen.
c) Chinesen bekommen die meisten Kinder.
d) Die meisten Frauen bekommen ihre Kinder in China.

47. In Frankreich wird viel Wein getrunken.
a) Man trinkt viel Wein, wenn man in Frankreich ist.
b) Man trinkt in Frankreich nur französischen Wein.
c) Wenn man viel Wein trinkt, ist man oft in Frankreich.
d) Die Franzosen trinken viel Wein.

48. Ich habe die Arbeit …
a) mache
b) gemacht
c) machten
d) machen

49. Wie ist … Adresse?
a) sie
b) Ihre
c) mein
d) er

50. In der Bibliothek gehen alle Leser zuerst in einen …
a) Klassenraum
b) Unterrichtsraum
c) Weltraum
d) Lesesaal

Выберите правильный вариант ответа.
51 Ich … heute mehr Zeit heute.
A hast B habe C haben D –

52. An deiner Stelle … ich morgen früher ins Büro.
A käme B sei C kommen D kämest

53. An seiner Stelle … ich mehr Freunde in der Uni.
A hätte B habe C haben D gehabt

54.… Sie mir helfen?
A könnten B könnte C kann D-

55… Sie bitte ihre Frage viederholen?
A würden B würde C werde D wird

56. Ich habe vergessen, den Kollegen …
A anzurufen B anrufen C rufe an D rufen zu an

57. Ich habe vergessen, Brot … kaufen.
A zu B - C um

58. Er sagte, … er gestern einen Artikel schrieb.
A dass B wer C als D weil

59… Sie bitte ihre Frage viederholen?
A würden B würde C werde D wird

60. … wir in Berlin waren, besuchten wir viele Museen.

A Als B wo C dass D ob

Выберите русский эквивалент следующих слов.

61. Wissenschaftler
a) экономика
b) ученый
c) вывод
d) заключение

62. Dissertation
a) ученый
b) вывод
c) заключение
d) диссертация

63. Masterstudium
a) ученый
b) учеба в магистратуре
c) заключение
d) диссертация

64. untersuchen
a) делать вывод
b) диссертация
c) защищать
d) исследовать

65. verteidigen
a) исследовать
b) делать вывод
c) защищать
d) диссертация

66. Schlussfolgerung
a) письмо
b) ученый
c) вывод
d) результат

67. Kontrakt
a) контракт
b) глава
c) вывод
d) результат

68. Ergebnis
a) труд
b) ученый
c) вывод
d) результат

69. Wissenschaftler
a) заключение
b) наука
c) вывод
d) ученый

70. Kapitel
a) вывод
b) переписка
c) глава
d) заключение

71. Wissenschaftlicher Betreuer
a) заключение
b) научный руководитель
c) вывод
d) ученый

72. an einer internationalen Konferenz teilnehmen
a) вывод
b) переписка
c) глава
d) принимать участие в международной конференции

73. Master in Management
a) вывод
b) переписка
c) магистр менеджмента
d) заключение

Расположите фразы диалога в правильной последовательности (соедините цифры и буквы). Внесите Ваши ответы в таблицу. Перепишите диалог в правильном порядке.

74 a) – Haben Sie eine Forschungsabteilung (научно-исследовательский отдел)?
75 b) – Guten Tag, meine Herren! Wie geht es Ihnen?
76 c) – Wir möchten Sie heute mit unserer Firma bekannt machen. Das Unternehmen besteht aus 5 Abteilungen.
77 d) – Danke, sehr gut.
78 e) – Der Rechtsform (форма собственности) nach sind Sie eine Kapitalgesellschaft, nicht wahr?
79 f) – Jezt ist es klar. Auf Wiedersehen!
80 g) – Ja. Wir gehören zu Kapitalgesellschaften (корпорация).

Ключи к итоговому тесту по немецкому языку (задания 1-80)

1	c
2	c
3	b
4	c
5	b
6	a
7	c
8	c
9	b
10	a

11	b
12	b
13	d
14	b
15	a
16	b
17	d
18	a
19	b
20	d
21	k
22	H
23	J
24	G
25	F
26	E
27	D
28	C
29	B
30	A
31	c
32	c
33	a
34	a
35	b
36	b
37	c
38	b
39	a
40	c
41	b
42	b
43	a
44	a
45	c

46	c
47	d
48	b
49	b
50	d
51	b
52	A
53	A
54	A
55	A
56	A
57	A
58	A
59	A
60	A
61	b
62	d
63	b
64	d
65	c
66	c
67	a
68	d
69	d
70	c
71	b
72	d
73	c
74	b
75	d
76	c
77	e
78	g
79	a
80	f

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

Зачтено/ «Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные ответы на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;
- безупречное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением.

Зачтено/ «Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением.

Зачтено/ «Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов):
- правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы;
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- отдельные неточности или недостаточно четкое выполнение приемов работы на оборудовании.

Не зачтено/ «Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный ответ хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в ответах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов;

- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, включенных в экзаменационные билеты, общая оценка выставляется.

При двух вопросах: зачтено/ «отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах: зачтено/ «отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль): Управление персоналом

форма бучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

Оглавление

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 21

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 22

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы 25

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации 35

3.2. Оценочные средства для текущего контроля 40

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 44

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы дисциплины*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
ОПК-2.1 Знает современные технологии сбора данных, методы анализа и способы решения управленческих и исследовательских задач.	1. Основные функциональные блоки системы управления предприятием. Классификации систем управления предприятием	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ОПК-2.2 Умеет применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.	2. Системы управления проектами. Системы поддержки принятий решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ОПК-2.3 Владеет способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базу для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	2. Системы управления проектами. Системы поддержки принятий решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ОПК-4.1 Знает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	4. Интеллектуальные информационные системы поддержки принятия решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ОПК-4.2 Умеет выявлять и оценивать новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и	Экономико-математические методы в системах поддержки	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	

соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	принятия решений	Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ОПК-4.3 Владеть методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	2. Системы управления проектами. Системы поддержки принятий решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ПК-3.1 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом.	6. Реорганизация деятельности предприятий посредством внедрения информационных систем поддержки принятия решений 3. Экономико-математические методы в системах поддержки принятия решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ПК-3.2 Осуществляет организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации.	5. Определение эффективности инвестиций в информационные технологии. Критерии оценки эффективности стратегии	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	
ПК-3.3 Владеет способами использования информационных технологий и систем поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современных технологий по управлению персоналом.	4. Интеллектуальные информационные системы поддержки принятия решений	Пороговый	Тестовые задания, написание эссе (реферата)	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы	
		Высокий	Тестовые задания, написание эссе (реферата), решение контрольной работы, решение кейс-задачи, участие в круглом столе, в деловой игре	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код контролируемой компетенции	***Критерии в соответствии с уровнем освоения основной профессиональной образовательной программы***			***Технологии формирования***
	пороговый (базовый) (удовлетворительно) 55-69 баллов	***повышенный (хорошо) 70-84 баллов***	***высокий (отлично) 85-100 баллов***	
ОПК-2.1 Знает современные технологии сбора данных, методы анализа и способы решения управленческих и исследовательских задач.	**Знать**: базовые методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений на основе исполнения процедур сбора и анализа данных	**Знать**: современные методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений на основе исполнения процедур сбора и анализа данных	**Знать**: специализированные методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений на основе исполнения процедур сбора и анализа данных	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: - анализировать базовыми методами специфику информационной поддержки на всех этапах принятия управленческого решения	**Уметь**: - выбирать оптимальные методы анализа специфики информационной поддержки на всех этапах принятия управленческого решения	**Уметь**: - выбирать оптимальные методы анализа специфики информационной поддержки на всех этапах принятия управленческого решения и выявлять информационные потребности лиц, принимающих решения на всех уровнях управления	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: базовыми навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном уровнях управления	**Владеть**: базовыми навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном и тактическом уровнях управления	**Владеть**: базовыми навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях управления	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ОПК-2.2 Умеет применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.	**Знать**: базовые технологии сбора данных, принципы использования математического аппарата и инструментальных средств для обработки информации	**Знать**: современные технологии сбора данных, принципы использования математического аппарата и инструментальных средств для обработки массивов информации	**Знать**: современные технологии сбора и извлечения данных, принципы использования математического аппарата и инструментальных средств для обработки больших массивов информации	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: обрабатывать информацию с применением экономико-математических и статических методов на основе информационных систем при решении управленческих задач.	**Уметь**: обрабатывать массивы научной информации с применением экономико-математических и статических методов на основе информационно-аналитических систем при решении управленческих задач.	**Уметь**: обрабатывать массивы научной информации с применением экономико-математических и статических методов на основе интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: базовыми	**Владеть**: навыками	**Владеть**:	Лекции и

	навыками систематизации и кластеризации полученных результатов информационного поиска и анализа источников информации по теме исследования	систематизации и кластеризации полученных результатов информационного поиска и анализа источников информации по теме исследования	профессиональными навыками систематизации и кластеризации полученных результатов информационного поиска и анализа источников информации по теме исследования	лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ОПК-2.3 Владеет способами и навыками работы с информационны ми системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационны х ресурсов, научной базу для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	**Знать**: основные способы работы с информационными системами и базами данных в области управления человеческими ресурсами	**Знать**: основные способы организации и методы работы с информационными системами и базами данных в области управления человеческими ресурсами	**Знать**: способы организации и методы работы с информационными системами и базами данных в области управления человеческими ресурсами	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: - формулировать оптимальные поисковые запросы и осуществлять семантическую агрегацию информации из различных источников.	**Уметь**: - работать с базами данных для управления человеческими ресурсами; формулировать оптимальные поисковые запросы и осуществлять семантическую агрегацию информации из различных источников .	**Уметь**: проектировать и администрировать базы данных в СУБД в области управления человеческими ресурсами и применять базы данных для проведения научных исследований	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: основными навыками формирования структуризации информации, удовлетворяющих информационные потребности лиц, принимающих решения на всех уровнях управления предприятием	**Владеть**: навыками формирования структурированных информационных массивов, удовлетворяющих информационные потребности лиц, принимающих решения на всех уровнях управления предприятием	**Владеть**: навыками формирования структурированных информационных массивов с использованием структурированных языков, удовлетворяющих информационные потребности лиц, принимающих решения на всех уровнях управления предприятием	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ОПК-4.1 Знает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативны х навыков, разработки предложений по	**Знать**: базовые подходы, методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений	**Знать**: подходы, методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений	**Знать**: подходы, методы и алгоритмы принятия организационно-управленческих решений и применять их в решении управленческих задач	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: - применять современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки при разработке предложений эффективной организационной структуры	**Уметь**: - применять методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских	**Уметь**: - принимать решения в области руководства проектной деятельностью с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа

эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	управленческих процессов	и коммуникативных навыков при разработке предложений эффективной организационной структуры управленческих процессов	оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	
	Владеть: навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном уровне управления	**Владеть**: навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном и тактическом уровнях управления	**Владеть**: навыками разработки концепции системы поддержки принятия решения на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях управления	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ОПК-4.2 Умеет выявлять и оценивать новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	**Знать**: базовые принципы и алгоритмы формирования учетно-аналитической и научно-технической документации по оперативным процессам в управлении человеческими ресурсами.	**Знать**: принципы и алгоритмы формирования учетно-аналитической и научно-технической документации по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	**Знать**: принципы и алгоритмы формирования учетно-аналитической и научно-технической документации по оперативным и стратегическим процессам и соответствующие им бизнес-модели в управлении человеческими ресурсами.	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии	**Уметь**: оценивать бизнес-модели и разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии	**Уметь**: оценивать, анализировать эффективность бизнес-модели и разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: основными методами определения экономической эффективности корпоративной информационной системы управления предприятием	**Владеть**: основными методами определения экономической эффективности корпоративной информационной системы управления предприятием и разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности организаций	**Владеть**: основными методами определения экономической эффективности корпоративной информационной системы управления предприятием и разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа

			организаций	
ОПК-4.3 Владеть методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностным и отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	**Знать**: методы и способы разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели	**Знать**: оптимальные методы и способы разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели	**Знать**: оптимальные методы и способы разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели и выявлять степень их эффективности в управлении человеческими ресурсами	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: разрабатывать стратегию создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели	**Уметь**: разрабатывать стратегию создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели и давать им экономическую оценку	**Уметь**: разрабатывать научно-обоснованную стратегию создания и развития инновационных направлений деятельности предприятия и соответствующие им бизнес-модели и давать им экономическую оценку	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: навыками управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой при решении типовых задач управления	**Владеть**: навыками управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой при решении оперативных задач	**Владеть**: навыками управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой при решении производственных задач	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ПК-3.1 Умеет разрабатывать корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом	**Знать**: основные методы разработки и ведения корпоративной политики с применением ИС и технологий в области управления персоналом	**Знать**: методы и способы разработки и ведения корпоративной политики с учетом программного обеспечения для построения системы управления персоналом	**Знать**: методы и способы разработки и ведения моделей планов для реализации корпоративной политики с учетом программного обеспечения для построения управления персоналом	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии	**Уметь**: осуществлять выбор ИС для построения системы управления персоналом, разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии	**Уметь**: осуществлять экономически-обоснованный выбор ИС для построения системы управления персоналом, разрабатывать пакет документации по технико-экономическому обоснованию внедрения концепции корпоративной информационной системы на предприятии	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа

	Владеть: навыками формирования базового пакета инструментальных средств по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия	**Владеть**: навыками формирования оптимального пакета инструментальных средств по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия	**Владеть**: навыками формирования оптимального пакета инструментальных средств по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия при осуществлении корпоративной политики предприятия	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ПК-3.2 Осуществляет организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации.	**Знать**: методы оценки экономической и плановой деятельности предприятия и способы организации мероприятий в области управления персоналом.	**Знать**: методы оценки социально-экономической и плановой деятельности предприятия и способы организации мероприятий в области управления персоналом для реализации оперативных целей организации.	**Знать**: методы организации оценки социально-экономической и плановой деятельности предприятия и способы организации мероприятий в области управления персоналом для реализации стратегических целей организации	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: проводить экономические расчеты по планированию деятельности предприятия и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом	**Уметь**: проводить экономические расчеты и их анализ по планированию деятельности предприятия и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом	**Уметь**: проводить экономические расчеты и их анализ по планированию деятельности предприятия и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Владеть: навыками проведения планово-экономических расчетов деятельности предприятия на основе использования стандартного инструментария ППП и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом	**Владеть**: навыками проведения планово-экономических расчетов деятельности предприятия на основе использования стандартного инструментария ИС и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом	**Владеть**: навыками проведения планово-экономических расчетов деятельности предприятия на основе использования специализированного инструментария ИС и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
ПК-3.3 Владеет способами использования информационных технологий и систем поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современных технологий по управлению персоналом.	**Знать**: способы использования ИТ и СППУР для внедрения программ и современных технологий по управлению персоналом	**Знать**: методы и способы использования ИТ и СППУР для внедрения программ и современных технологий по управлению персоналом	**Знать**: методы и способы использования ИТ и СППУР для внедрения программ и современных технологий по управлению персоналом для реализации корпоративной политики	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа
	Уметь: осуществлять обоснованный выбор инструментальных средств ППП при выработке управленческого решения	**Уметь**: осуществлять обоснованный выбор инструментальных средств ППП и применять их для решения задач управления	**Уметь**: осуществлять обоснованный выбор инструментальных средств ППП и ИСППР и применять их для решения задач управления	Лекции и лабораторные заняти с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа

	Владеть: базовыми приемами формирования оптимального пакета инструментальных средств по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия управлению персоналом	**Владеть**: навыками формирования оптимального пакета инструментальных средств и СППР по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия управлению персоналом	**Владеть**: методами и способами использования СППР и современных ИТ решений для выработки и внедрения планов и моделей по управлению ИТ-инфраструктурой предприятия управлению персоналом	Лекции и лабораторные занятия с использованием активных и интерактивных форм обучения. Самостоятельная работа

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

3.1. Оценочные средства для промежуточного контроля по дисциплине Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений в бизнес-процессах

Вопросы к зачету

Критерии оценки (в баллах):

1-59 (не зачтено)	баллов выставляется студенту,	если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; за полное незнание и непонимание учебного материала или отказа отвечать.
60-100 (зачтено)	баллов выставляется студенту,	за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся легко ориентируется, понятийным аппаратом, умение связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения. Отличная отметка предполагает грамотное, логическое изложение ответа (как в устной, так и в письменной форме), качественное внешнее оформление.

Перечень вопросов к зачету по дисциплине

1. Информационные процессы в управлении организацией.	ОПК-4.1
2. Сущность информационных систем менеджмента.	ОПК-4.1
3. Информационная технология (ИТ) как инструмент формирования управленческих решений.	ОПК-2.1
4. Определение и задачи информационных технологий (ИТ).	ОПК-2.1
5. ИТ как система.	ОПК-2.1
6. Этапы развития информационных технологий.	ОПК-2.1
7. Классификация информационных технологий.	ОПК-2.1
8. Современное состояние и тенденции развития информационных	ОПК-

технологий.	2.1
9. Понятие системы поддержки принятия решений (СППР). Характеристика и назначение.	ОПК-2.2
10. Основные компоненты системы поддержки принятия решений (СППР).	ОПК-2.2
11. Функции систем поддержки принятия решений.	ОПК-2.2
12. Основные виды СППР.	ОПК-2.2
13. Классы систем поддержки принятия решений. Технологии аналитического моделирования в СППР.	ОПК-2.2
14. Универсальные и специализированные генераторы поддержки принятия управленческих решений.	ОПК-4.1
15. Определение и структура системы искусственного интеллекта.	ОПК-4.1
16. Определение, свойства и применение экспертных систем в технологии принятия управленческих решений.	ОПК-4.1
17. Технология проектирования АИС.	ПК-3.3
18. Роль заказчика в создании АИС и постановке задач.	ПК-3.3
19. Информационное обеспечение управления организацией, понятие, структура.	ОПК-4.1
20. Техническое и программное обеспечение ИТ управления организацией.	ОПК-4.1
21. Классификация аппаратных средств информационных технологий.	ОПК-4.1
22. Состав технического обеспечения ИТ управления организацией.	ПК-3.2
23. Критерии выбора средств технического обеспечения.	ПК-3.2
24. Классификация программного обеспечения. Прикладное программное обеспечение.	ПК-3.2
25. Технология создания баз данных. MS Access.	ОПК-2.3
26. Проектирование баз данных. Способы создания баз данных в MS Access.	ОПК-2.3
27. Способы создания таблиц в базе данных.	ОПК-2.3
28. Интернет и Интернет-технологии.	ПК-3.1
29. Направления использования Интернета как новой среды делового общения.	ПК-3.1
30. Маркетинг в Интернет. Понятие компьютерной информационной гиперсреды, ее возможности: интерактивность, эффект присутствия, возможность получения информации от клиента, активная роль потребителя, получение заказов, информации о конкурентах. Электронная коммерция.	ПК-3.1
31. Применение технологии мультимедиа в системах интеллектуальной поддержки управленческих решений.	ПК-3.1 ОПК-2.2
32. Становление систем мультимедиа.	ОПК-2.2
33. Электронные каталоги. Гипертекстовая технология. Язык гипертекстовой разметки HTML.	ОПК-2.2

34. Гипермедиа технологии. Представление о мультимедийных продуктах.	ОПК-2.2
35. Информационные технологии финансового менеджмента. Уровни и свойства информационных технологий финансового менеджмента.	ОПК-2.2
36. Информационные технологии на основе программы ProjectExpert. Программные приложения ProjectExpert.	ПК-3.1
37. Корпоративные информационные системы (КИС).	ОПК-4.3
38. Особенности КИС, требования, тенденции. КИС и менеджмент.	ОПК-4.2
39. Современного состояние рынка КИС.	ОПК-4.2
40. Защита информации в экономических информационных системах. Виды угроз безопасности.	ОПК-4.1
41. Методы и средства защиты информации в экономических ИС. Обеспечение	ОПК-4.1
информационной безопасности в сети Интернет.	ОПК-4.1

3.2. Оценочные средства для текущего контроля по дисциплине
Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений в бизнес-процессах

пороговый уровень – тестирование (ПК-3, ОПК – 4, ОПК- 2).

Критерии оценки (в баллах):

1-54	баллов выставляется студенту, если правильных ответов	от 1 до 27
55-69	баллов выставляется студенту, если правильных ответов	от 28 до 34
70-84	баллов выставляется студенту, если правильных ответов	от 35 до 42
85-100	баллов выставляется студенту, если правильных ответов	от 43 до 50

Вопрос:

Тест 1. Цель информатизации общества заключается в

Варианты ответа:

1. 1 справедливом распределении материальных благ;
2. 2 удовлетворении духовных потребностей человека;
3. 3 максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

Вопрос:

Тест 2. В каком законе отображается объективность процесса информатизации общества

Варианты ответа:

1. Закон убывающей доходности.
2. Закон циклического развития общества.
3. Закон “необходимого разнообразия”.
4. Закон единства и борьбы противоположностей.

Вопрос:

Тест 3. Данные об объектах, событиях и процессах, это

Варианты ответа:

1. 1 содержимое баз знаний;
2. 2 необработанные сообщения, отражающие отдельные факты, процессы, события;
3. 3 предварительно обработанная информация;
4. 4 сообщения, находящиеся в хранилищах данных.

Вопрос:

Тест 4. Информация это

Варианты ответа:

1. 1 сообщения, находящиеся в памяти компьютера;
2. 2 сообщения, находящиеся в хранилищах данных;
3. 3 предварительно обработанные данные, годные для принятия управленческих решений;
4. 4 сообщения, зафиксированные на машинных носителях.

Вопрос:

Тест 5. Экономический показатель состоит из

Варианты ответа:

1. 1 реквизита-признака;
2. 2 графических элементов;
3. 3 арифметических выражений;
4. 4 реквизита-основания и реквизита-признака;
5. 5 реквизита-основания;
6. 6 одного реквизита-основания и относящихся к нему реквизитов-признаков.

Вопрос:

Тест 6. Укажите правильную характеристику реквизита-основания экономического показателя
Варианты ответа:

1. Реквизит-основание определяет качественную сторону предмета или процесса.
2. Реквизит-основание определяет количественную сторону предмета или процесса.
3. Реквизит-основание определяет временную характеристику предмета или процесса.
4. Реквизит-основание определяет связь между процессами.

Вопрос:

Тест 7. Укажите правильную характеристику реквизита-признака экономического показателя
Варианты ответа:

1. Реквизит-признак определяет качественную сторону предмета или процесса.
2. Реквизит-признак определяет количественную сторону предмета или процесса.
3. Реквизит-признак определяет временную характеристику предмета или процесса.
4. Реквизит-основание определяет составляющие элементы объекта.

Вопрос:

Тест 8. Чем продиктована необходимость выделения из управленческих документов экономических показателей в процессе постановки задачи
Варианты ответа:

1. 1 для идентификации структурных подразделений, генерирующих управленческие документы;
2. 2 стремлением к правильной формализации расчетов и выполнения логических операций;
3. 3 необходимостью защиты информации.

Вопрос:

Тест 9. Для решения задачи используются следующие документы:
Варианты ответа:

1. Индивидуальный наряд на сдельную работу.
2. Бригадный наряд на сдельную работу.
3. Тарифы на изготовление деталей.
4. Справочник деталей.
5. Календарь рабочих дней.

Вопрос:

Тест 10. Для решения задачи используются следующие документы:
Варианты ответа:

1. Номенклатура-ценник.
2. Подетально-пооперационные нормы расхода материалов.
3. Накладная на приход материалов на склад.
4. Накладная на выдачу материалов со склада в цех.

Вопрос:

Тест 11. Какие знания человека моделируются и обрабатываются с помощью компьютера
Варианты ответа:

1. 1 декларативные;
2. 2 процедурные;
3. 3 неосознанные;
4. 4 интуитивные;
5. 5 ассоциативные
6. нечеткие.

Вопрос:

Тест 12. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»
Варианты ответа:

1. Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
2. Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).
3. Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;
4. Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

Вопрос:

Тест 13. Укажите правильное определение информационного бизнеса
Варианты ответа:

1. Информационный бизнес – это производство и торговля компьютерами.
2. Информационный бизнес – это предоставление инфокоммуникационных услуг.
3. Информационный бизнес - это производство, торговля и предоставление информационных продуктов и услуг.
4. Информационный бизнес – это торговля программными продуктами.

Вопрос:

Тест 14. Укажите правильное определение информационного рынка
Варианты ответа:

1. Под информационным рынком понимается множество производителей, предлагающих инфокоммуникационные услуги.
2. Под информационным рынком понимается множество субъектов, поставляющих средства вычислительной техники.
3. Под информационным рынком понимается сеть торговых предприятий, реализующих программное обеспечение.
4. Под информационным рынком понимается совокупность хозяйствующих субъектов, предлагающих покупателям компьютеры, средства коммуникаций, программное обеспечение, информационные и консалтинговые услуги, а также сервисное обслуживание технических и программных средств.

Вопрос:

Тест 15. Укажите функции, выполняемые информационным менеджером предприятия
Варианты ответа:

1. Планирование внедрения и модернизации информационной системы, ее поиск на рынке программных продуктов.
2. Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария.
3. Разработка прикладных программ.
4. Приобретение информационных технологий с нужными функциями и свойствами.
5. Разработка операционных систем.
6. Организация внедрения информационной системы и обучения персонала.
7. Обеспечение эксплуатации информационной системы: администрирование, тестирование, адаптация, организация безопасности и т.д.
8. Обновление существующей информационной системы, внедрение новых версий.
9. Вывод из эксплуатации информационной системы.

Вопрос:

Тест 1. Укажите принцип, согласно которому может создается функционально-позадачная информационная система
Варианты ответа:

1. 1 оперативности;

2. 2 блочный;
3. 3 интегрированный;
4. 4 позадачный;
5. 5 процессный.

Вопрос:

Тест 2. Укажите принцип, согласно которому создается интегрированная информационная система

Варианты ответа:

1. 1 оперативности;
2. 2 блочный;
3. 3 интегрированный;
4. 4 позадачный;
5. 5 процессный.

Вопрос:

Тест 3. Укажите функции управления предприятием, которые поддерживают современные информационные системы

Варианты ответа:

1. 1 планирование;
2. 2 премирование;
3. 3 учет;
4. 4 анализ;
5. 5 распределение;
6. 6 регулирование.

Вопрос:

Тест 4. Бизнес-процесс это

Варианты ответа:

1. 1 множество управленческих процедур и операций;
2. 2 множество действий управленческого персонала;
3. 3 совокупность увязанных в единое целое действий, выполнение которых позволяет получить конечный результат (товар или услугу);
4. 4 совокупность работ, выполняемых в процессе производства.

Вопрос:

Тест 5. Какой информационной системе соответствует следующее определение: программно-аппаратный комплекс, способный объединять в одно целое предприятия с различной функциональной направленностью (производственные, торговые, кредитные и др. организации)

Варианты ответа:

1. Информационная система промышленного предприятия.
2. Информационная система торгового предприятия.
3. Корпоративная информационная система.
4. Информационная система кредитного учреждения.

Вопрос:

Тест 6. Какие информационные сети используются в корпоративных информационных сетях

Варианты ответа:

1. Локальные LAN (Local Area Net).
2. Региональные масштаба города MAN (Metropolitan Area Network);
3. Глобальная (Wide Area Network).
4. Торговые сети - ETNs (Electronic Trading Networks).
5. Автоматизированные торговые сети ECN (Electronic Communication Network).
6. Сети железных дорог.
7. Сети автомобильных дорог.

Вопрос:

Тест 1. Системный анализ предполагает:
Варианты ответа:

1. 1 описание объекта с помощью математической модели;
2. 2 описание объекта с помощью информационной модели;
3. 3 рассмотрение объекта как целого, состоящего из частей и
4. выделенного из окружающей среды;
5. 4 описание объекта с помощью имитационной модели.

Вопрос:

Тест 2. Укажите правильное определение системы
Варианты ответа:

1. Система – это множество объектов.
2. Система - это множество взаимосвязанных элементов или
3. подсистем, которые сообща функционируют для достижения общей цели.
4. Система – это не связанные между собой элементы.
5. Система – это множество процессов.

Вопрос:

Тест 3. Открытая информационная система это
Варианты ответа:

1. Система, включающая в себя большое количество программных продуктов.
2. Система, включающая в себя различные информационные сети.
3. Система, созданная на основе международных стандартов.
4. Система, ориентированная на оперативную обработку данных.
5. Система, предназначенная для выдачи аналитических отчетов.

Вопрос:

Тест 4. Что регламентируют стандарты международного уровня в информационных системах
Варианты ответа:

1. Взаимодействие информационных систем различного класса и уровня.
2. Количество технических средств в информационной системе.
3. Взаимодействие прикладных программ внутри информационной системы.
4. Количество персонала, обеспечивающего информационную поддержку системе управления.

Вопрос:

Тест 5. Укажите возможности, обеспечиваемые открытыми информационными системами
Варианты ответа:

1. Мобильность данных, заключающаяся в способности информационных систем к взаимодействию.
2. Мобильность программ, заключающаяся возможности переноса прикладных программ и замене технических средств.
3. Мобильность пользователя, заключающаяся в предоставлении дружественного интерфейса пользователю.
4. Расширяемость - возможность добавления (наращивания) новых функций, которыми ранее информационная система не обладала.
5. Оперативность ввода исходных данных.
6. Интеллектуальная обработка данных.

Вопрос:

Тест 6. Профиль стандартов предназначен для
Варианты ответа:

1. 1 учета специфики обслуживаемых функций управления на конкретном предприятии в

информационной системе;
2. 2 организации поставок программных продуктов;
3. 3 организации работы управленческого персонала;
4. 4 удовлетворения требований к построению открытых систем.

Вопрос:

Тест 7. Укажите стандартные процессы жизненного цикла информационной системы, используемые в процессе ее создания и функционирования

Варианты ответа:

1. Основные процессы производства.
2. Основные процессы жизненного цикла.
3. Вспомогательные процессы жизненного цикла.
4. Вспомогательные процессы маркетинга.
5. Организационные процессы жизненного цикла.
6. Организационные циклы логистики.
7. Процессы планирования.
8. Процессы учета.

Вопрос:

Тест 8. Реинжиниринг бизнеса это

Варианты ответа:

1. Радикальный пересмотр методов учета.
2. Радикальный пересмотр методов планирования.
3. Радикальный пересмотр методов анализа и регулирования.
4. Радикальное перепроектирование информационной сети.
5. Радикальное перепроектирование существующих бизнес-процессов.

Вопрос:

Тест 9. Укажите правильное определение ERP-системы

Варианты ответа:

1. Информационная система, обеспечивающая управление взаимоотношения с клиентами.
2. Информационная система, обеспечивающая планирование потребности в производственных мощностях.
3. Интегрированная система, обеспечивающая планирование и управление всеми ресурсами предприятия, его снабжением, сбытом, кадрами и заработной платой, производством, научно-исследовательскими и конструкторскими работами.
4. Информационная система, обеспечивающая управление поставками.

Вопрос:

Тест 10. Укажите характеристики информационной системы, которые можно использовать для ее оценки и выбора

Варианты ответа:

1. Функциональные возможности.
2. Количество программных модулей.
3. Форматы данных.
4. Надежность и безопасность.
5. Практичность и удобство.
6. Структура баз данных.
7. Эффективность.
8. Сопровождаемость.

Вопрос:

Тест 1. Информационная технология это

Варианты ответа:

1. Совокупность технических средств.

2. Совокупность программных средств.
3. Совокупность организационных средств.
4. Множество информационных ресурсов.
5. Совокупность операций по сбору, обработке, передачи и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации.

Вопрос:

Тест 2. Укажите информационные технологии, которые можно отнести к базовым:
Варианты ответа:

1. Текстовые процессоры.
2. Табличные процессоры.
3. Транзакционные системы.
4. Системы управления базами данных.
5. Управляющие программные комплексы.
6. Мультимедиа и Web-технологии.
7. Системы формирования решений.
8. Экспертные системы.
9. Графические процессоры.

Вопрос:

Тест 3. Укажите, в каком из перечисленных методов контроля ввода исходной информации используется соответствие диапазону правильных значений реквизита
Варианты ответа:

1. Метод проверки границ (метод "вилки").
2. Метод справочника.
3. Метод проверки структуры кода.
4. Метод контрольных сумм.

Вопрос:

Тест 4. С какой целью используется процедура сортировки данных
Варианты ответа:

1. Для ввода данных.
2. Для передачи данных.
3. Для получения итогов различных уровней.
4. Для контроля данных.

Вопрос:

Тест 1. Какое определение информационных ресурсов общества соответствует Федеральному закону "Об информации, информатизации и защите информации"
Варианты ответа:

1. Информационные ресурсы общества – это сведения различного характера, материализованные в виде документов, баз данных и баз знаний.
2. Информационные ресурсы общества – это отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных и других системах), созданные, приобретенные за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ.
3. Информационные ресурсы общества – это множество web-сайтов, доступных в Интернете.
4. Тест 2. Укажите существующие информационные ресурсы на предприятии
5. Собственные.
6. Внешние.
7. Технические.
8. Программные.
9. Организационные.

Вопрос:

Тест 3. Внемашинные информационные ресурсы предприятия это
Варианты ответа:

1. Управленческие документы.
2. Базы данных.
3. Базы знаний.
4. Файлы.
5. Хранилища данных.

Вопрос:

Тест 4. Внутримашинные информационные ресурсы предприятия это
Варианты ответа:

1. Базы данных.
2. Web-сайты.
3. Базы знаний.
4. Проектно-конструкторские документы.
5. Хранилища данных.
6. Бухгалтерские и финансовые документы.

Вопрос:

Тест 5. Собственные информационные ресурсы предприятия это
Варианты ответа:

1. Информация, поступающая от поставщиков.
2. Информация, генерируемая внутри предприятия.
3. Информация, поступающая от клиентов.
4. Информация, поступающая из Интернета.

Вопрос:

Тест 6. Внешние информационные ресурсы предприятия это
Варианты ответа:

1. Информация, приобретаемая на стороне.
2. Информация, получаемая от сторонних организаций.
3. Информация, получаемая из сети Интернет.
4. Информация, генерируемая с помощью OLAP-технологий.
5. Приказы о зачислении на работу.

Вопрос:

Тест 7. Выберите правильное определение процесса кодирования экономической информации
Варианты ответа:

1. Кодирование – это шифрование.
2. Кодирование – это присвоение условного обозначения объектам номенклатуры.
3. Кодирование – это поиск классификационных признаков.
4. Кодирование – это присвоение классификационных признаков.

Вопрос:

Тест 8. Выберите правильную характеристику позиционной системы кодирования экономической информации
Варианты ответа:

1. Отражает порядковые номера кодируемой номенклатуры.
2. Отражает иерархическую соподчиненность классификационных признаков
3. Отражает номера серий кодируемой номенклатуры.
4. Отражает мнемонику кодируемой номенклатуры.

Вопрос:

Тест 9. С какой целью осуществляется кодирование информации
Варианты ответа:

1. Сокращение трудовых затрат при вводе информации.
2. Упрощение вычислительных операций.
3. Упрощение процедур сортировки данных.
4. Удобства процедур оформления управленческих документов.
5. Упрощение процедур передачи данных.

Вопрос:

Тест 10. Укажите функции электронного документооборота

Варианты ответа:

1. Решение прикладных задач.
2. Хранение электронных документов в архиве.
3. Поиск электронных документов в архиве.
4. Организация решения транзакционных задач.
5. Маршрутизация и передача документов в структурные подразделения.
6. Мониторинг выполнения распоряжений.
7. Организация решения аналитических задач.

Вопрос:

Тест 11. Укажите распространенные формы внутримашинного представления структурированных информационных ресурсов

Варианты ответа:

1. Базы данных.
2. Традиционные бумажные управленческие документы.
3. Базы знаний.
4. Тексты приказов, введенные в компьютер.
5. Хранилища данных.
6. Web-сайты.

Вопрос:

Тест 12. Укажите главную особенность баз данных

Варианты ответа:

1. Ориентация на передачу данных.
2. Ориентация на оперативную обработку данных и работу с конечным пользователем.
3. Ориентация на интеллектуальную обработку данных.
4. Ориентация на предоставление аналитической информации.

Вопрос:

Тест 13. Укажите главную особенность хранилищ данных

Варианты ответа:

1. Ориентация на оперативную обработку данных.
2. Ориентация на аналитическую обработку данных.
3. Ориентация на интерактивную обработку данных.
4. Ориентация на интегрированную обработку данных.

Вопрос:

Тест 14. Укажите понятия, характеризующие реляционную модель базы данных

Варианты ответа:

1. Имя таблицы (отношения).
2. Файл.
3. Атрибут.
4. Кортеж.
5. Вектор.
6. Матрица.
7. Домен.

Вопрос:

Тест 15. С какой целью создаются системы управления базами данных
Варианты ответа:

1. Создания и обработки баз данных.
2. Обеспечения целостности данных.
3. Кодирования данных.
4. Передачи данных.
5. Архивации данных

Вопрос:

Тест 16. Централизованная база данных характеризуется
Варианты ответа:

1. Оптимальным размером.
2. Минимальными затратами на корректировку данных.
3. Максимальными затратами на передачу данных.
4. Рациональной структурой.

Вопрос:

Тест 17. Распределенная база данных характеризуется
Варианты ответа:

1. Оптимальным размером.
2. Минимальными затратами на передачу данных.
3. Максимальными затратами на корректировку данных.
4. Иерархической структурой.
5. Конфиденциальностью данных.

Вопрос:

Тест 18. Данные в хранилищах данных находятся в виде
Варианты ответа:

1. Иерархических структур.
2. Сетевых структур.
3. Многомерных баз данных (гиперкубов).
4. Диаграмм данных.

Вопрос:

Тест 19. Семантическая сеть предметной области – это
Варианты ответа:

1. 1 модель для представления данных;
2. 2 модель для представления знаний;
3. 3 средство для оперативной обработки данных;
4. 4 инструмент для решения вычислительных задач.

Вопрос:

Тест 20. Дерево вывода служит для
Варианты ответа:

1. 1 получения новых знаний в условиях определенности;
2. 2 получения новых знаний в условиях неопределенности;
3. 3 получения новых знаний в условиях риска;
4. 4 получения новых знаний в условиях конфиденциальности.

Вопрос:

Тест 21. Функция принадлежности применяется для
Варианты ответа:

1. 1 решения уравнений;
2. 2 поиска информации;

3. 3 отражения нечеткой информации;
4. 4 расчетов экономических показателей.

Вопрос:

Тест 1. Инфокоммуникационной технологии функционируют на основе

Варианты ответа:

1. Средств доступа к базам данных.
2. Информационных технологий.
3. Сетей и телекоммуникационного оборудования.
4. Хранилищ данных.

Вопрос:

Тест 2. Укажите направления в развитии инфокоммуникационных технологий

Варианты ответа:

1. Электронный бизнес.
2. Решение экономических задач.
3. Банковские сетевые расчеты.
4. Принятие решений с помощью экспертных систем.
5. Дистанционное обучение и выполнение работ.

Вопрос:

Тест 3. Виртуальное предприятие - это

Варианты ответа:

1. Иерархическое объединение различных предприятий.
2. Корпоративное объединение различных предприятий.
3. Сетевое объединение на основе электронных средств связи нескольких традиционных предприятий, специализирующихся в различных областях деятельности.
4. Не существующее предприятие.
5. Машиностроительное предприятие.

Вопрос:

Тест 4. Каким образом изменяются затраты в результате использования инфокоммуникационных технологий

Варианты ответа:

1. Возрастают.
2. Распределяются.
3. Исчезают.
4. Накапливаются.
5. Снижаются.

Вопрос:

Тест 1. Информационные модели предназначены для

Варианты ответа:

1. 1 математического отражения объектов;
2. 2 математического отражения структуры явлений;
3. 3 отражения информационных потоков между объектами и
4. отношений между ними;
5. 4 содержательного отражения отношений между объектами;
6. 5 отражения качественных характеристик процессов.

Вопрос:

Тест 2. Укажите информационные модели, разработка которых регламентируется соглашениями, принятыми в практике создания информационных систем

Варианты ответа:

1. Сетевые модели.

2. Иерархические модели.
3. Реляционные модели.
4. Диаграммы потоков данных.
5. Графовые модели.

Вопрос:

Тест 3. Укажите элементы, из которых состоят диаграммы потоков данных
Варианты ответа:

1. Объект.
2. Распределитель.
3. Процесс.
4. Накопитель.
5. Поток данных.
6. Сумматор.
7. Интегратор.

Вопрос:

Тест 4. Граф - это
Варианты ответа:

1. Рисунок.
2. Множество не связанных точек.
3. Множество отношений.
4. Множество связей.
5. Множество точек, над которыми заданы отношения.
6. Схема.

Вопрос:

Тест 5. Прямая экономическая задача характеризуется
Варианты ответа:

1. Параллельными вычислениями.
2. Расчетами от частного к общему.
3. Последовательными вычислениями.
4. Расчетами от общего к частному.
5. Формированием информации о фактическом состоянии предприятия.

Вопрос:

Тест 6. Обратная задача характеризуется
Варианты ответа:

1. Распределенными вычислениями.
2. Последовательными вычислениями.
3. Вычислениями от общего к частному.
4. Выдачей оперативных справок.
5. Формированием информации для управленческих решений.

Вопрос:

Тест 7. Укажите содержание раздела "Описание алгоритма решения задачи " постановки задачи
Варианты ответа:

1. Описание способов формирования результирующей
2. информации.
3. Источники и способы поступления информации.
4. Расчетные формулы.
5. Блок схемы.

Вопрос:

Тест 8. Укажите на ошибочное описание данных в таблице описания структуры входных или результирующих документов
Варианты ответа:

1. Код цеха – символьный.
2. Код поставщика – числовой.
3. Количество поставлено фактически – числовой.

Вопрос:

Тест 9. Какая информация не входит в раздел "Организационно-экономическая сущность задачи"
Варианты ответа:

1. Наименование задачи.
2. Цель решения задачи.
3. Периодичность решения задачи.
4. Способы контроля ввода исходной информации.
5. Описание структуры документа.

Вопрос:

Тест 10. Укажите информацию, которая входит в раздел "Описание входной информации"
Варианты ответа:

1. Перечень входных документов.
2. Описание структуры первичных документов.
3. Формализованное описание алгоритма.
4. Способы контроля ввода входной информации.
5. Периодичность решения задачи.

Вопрос:

Тест 11. В каких условиях используется дерево решений в процессе формирование решений
Варианты ответа:

1. В условиях риска.
2. В условиях неопределенности.
3. В условиях полной определенности и информированности.
4. В условиях конфиденциальности.

Вопрос:

Тест 12. Что не указано для дерева целей
Варианты ответа:

1. Коэффициент достоверности для правила 1.
2. Коэффициент достоверности для правила 2.
3. Коэффициент достоверности для условия С3.
4. Коэффициент достоверности для условия С4.
5. Коэффициент достоверности для условия Е12.

Вопрос:

Тест 13. В чем отличие нейросетевых технологий от обычных экспертных систем
Варианты ответа:

1. Не требуют аналитической обработки данных.
2. Не требуют указания приоритетов и ограничений.
3. Не требуют программирования, так как настраиваются на нужды пользователя.

Вопрос:

Тест 14. Какие виды обучения нейронных сетей Вы знаете
Варианты ответа:

1. «С учителем».
2. «Без учителя».

3. «С учеником».
4. «Без ученика».

Вопрос:

Тест 15. Что необходимо выполнить, чтобы нейросеть могла помочь в формировании решения:
Варианты ответа:

1. Указать правила вывода.
2. Указать формулы для расчетов.
3. Обучить на примерах.
4. Ввести информацию о ситуации.

Вопрос:

Тест 16. С помощью каких инструментов формируется решение в условиях неопределенности
Варианты ответа:

1. Дерево вывода.
2. Дерево решений.
3. Древо целей.
4. Нечеткие множества.

Вопрос:

Тест 17. С помощью каких инструментов формируется решение в условиях определенности
Варианты ответа:

1. Дерево вывода.
2. Дерево решений.
3. Древо целей.
4. Нечеткие множества.

Вопрос:

Тест 18. С помощью каких инструментов формируется решение в условиях риска
Варианты ответа:

1. Дерево вывода.
2. Дерево решений.
3. Древо целей.
4. Нечеткие множества.

Оценочные средства для текущего контроля
по дисциплине Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений в бизнес-процессах

повышенный уровень – самостоятельная работа

Критерии оценки (в баллах):

10-9 баллов	выставляется обучающемуся, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.
8-7 балла	выставляется обучающемуся, при условии правильного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, выполнения требований обоснованности и реализуемости предлагаемых решений, но недостаточно четко и последовательно аргументированных.
6-4 балла	выставляется обучающемуся, при попытке определении возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, представления характеристик участников проблемы и предложении варианта ее решения.
3-0 баллов	выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки кейса.

Задача 1 по методам принятия решений

Изобразите на плоскости ограничения задачи линейного программирования и решите (графически) эту задачу:

$$400\ W_1 + 450\ W_2 \rightarrow \min ,$$

$$5\ W_1 + 10\ W_2 \geq 45,$$

$$20\ W_1 + 15\ W_2 \geq 80,$$

$$W_1 \geq 0,\ W_2 \geq 0.$$

Задача 2 по методам принятия решений

Решите задачу линейного программирования:

$$W_1 + 5\ W_2 \rightarrow \max ,$$

$$0{,}1\ W_1 + W_2 \leq 3{,}8 ,$$

$$0{,}25\ W_1 + 0{,}25\ W_2 \leq 4{,}2 ,$$

$$W_1 \geq 0 ,\ W_2 \geq 0 .$$

Задача 3 по методам принятия решений

Решите задачу целочисленного программирования:

$$10\ X + 5\ Y \rightarrow \max .$$

$$8\ X + 3\ Y \leq 40,$$

$$3\ X + 10\ Y \leq 30,$$

$X \geq 0$, $Y \geq 0$, X и У - целые числа.

Задача 4 по методам принятия решений

Решите задачу о ранце:

$$X_1 + X_2 + 2X_3 + 2X_4 + X_5 + X_6 \rightarrow \max ,$$

$$0{,}5X_1 + X_2 + 1{,}5X_3 + 2X_4 + 2{,}5X_5 + 3X_6 \leq 3.$$

Управляющие параметры X_k, $k = 1,2,\ldots, 6$, принимают значения из множества, содержащего два элемента - 0 и 1.

Задача 5 по методам принятия решений

Решите задачу коммивояжера для четырех городов (маршрут должен быть замкнутым и не содержать повторных посещений). Затраты на проезд приведены в табл.7.

Таблица 7.

Исходные данные к задаче коммивояжера

Город отправления	Город назначения	Затраты на проезд
А	Б	2
А	В	1
А	Д	5
Б	А	3
Б	В	2
Б	Д	1
В	А	4
В	Б	1
В	Д	2
Д	А	5
Д	Б	3
Д	В	3

Задача 6 по методам принятия решений

Транспортная сеть (с указанием расстояний) приведена на рис.9. Найдите кратчайший путь из пункта 1 в пункт 4.

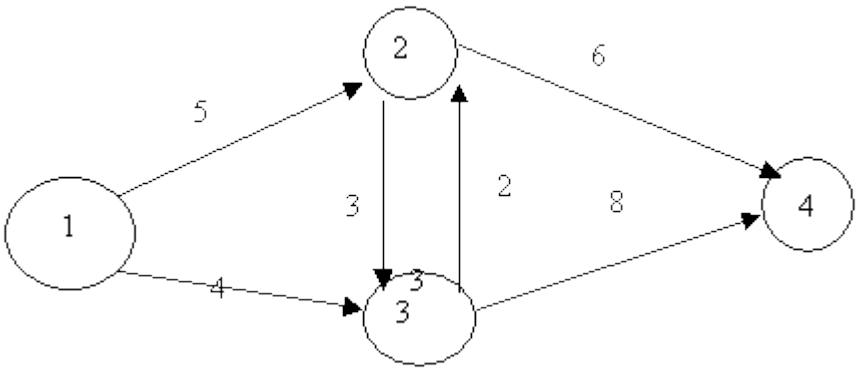


Рис.9. Исходные данные к задаче о кратчайшем пути.

Задача 7 по методам принятия решений

Как послать максимальное количество грузов из начального пункта 1 в конечный пункт 8, если пропускная способность путей между пунктами транспортной сети (рис.10) ограничена (табл.8)?

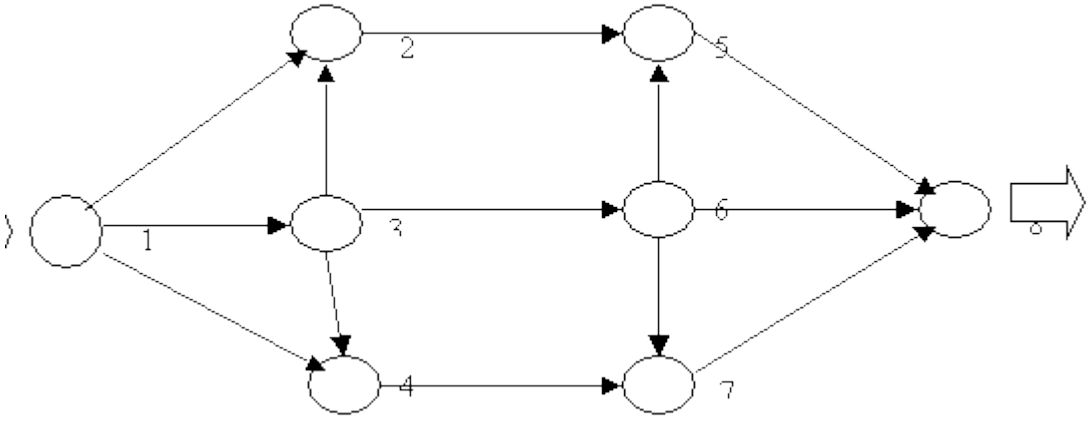


Рис.10. Транспортная сеть к задаче о максимальном потоке.

Таблица 8.

Исходные данные к задаче о максимальном потоке

Пункт отправления	Пункт назначения	Пропускная способность
1	2	1
1	3	2
1	4	3
2	5	2
3	2	2
3	4	2
3	6	1
4	7	4
5	8	3
6	5	2
6	7	1
6	8	1
7	8	3

Оценочные средства для текущего контроля
по дисциплине Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений в бизнес-процессах

высокий уровень – Case-study.

Критерии оценки (в баллах):

10-9 баллов	выставляется обучающемуся, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.
8-7 балла	выставляется обучающемуся, при условии правильного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, выполнения требований обоснованности и реализуемости предлагаемых решений, но недостаточно четко и последовательно аргументированных.
6-4 балла	выставляется обучающемуся, при попытке определении возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, представления характеристик участников проблемы и предложении варианта ее решения.
3-0 баллов	выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения,

	и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки кейса.

Кейс-задача №1.

На собрании акционеров АО «N», уставный капитал которого разделен на 100 000 акций, присутствовали акционеры и их правомочные представители, обладающие 50 500 акциями.

В повестку дня был включен вопрос о назначении генерального директора и выдвинута кандидатура Иванова И.И. «За» его назначение проголосовали акционеры и их правомочные представители, обладающие 25 250 акциями, «против» – 250 акциями, «воздержалось» – 25 000 акциями.

У собрания акционеров возникло сомнение в правомочности принятого решения, и оно проголосовало квалифицированным большинством голосом за внесение изменений в Устав, согласно которым полномочия по назначению генерального директора передаются Совету директоров АО.

Вопрос: Прокомментируйте правомерность принятых Собранием акционеров решений.

Кейс-задача № 2.

В настоящее время наблюдается тенденция к резкому сокращению объема продаж продукции предприятия. При обсуждении на заседании Дирекции были выдвинуты следующие предложения по выходу из кризисной ситуации:

1. Повысить качество выпускаемой продукции до уровня, превышающего качество аналогичной продукции конкурентов.

2. Развернуть собственную торговую сеть и снизить розничные цены за счет существенного уменьшения розничных расценок.

3. Сократить ассортимент выпускаемой продукции, исключив из него нерентабельные и малорентабельные виды продукции, с целью снижения удельных издержек на остальные виды выпускаемой продукции и соответствующего снижения оптово-отпускных цен.

Вопрос: Какую первичную информацию необходимо иметь для принятия правильного решения на заседании Дирекции?

Кейс-задача № 3.

Хлебопекарные предприятия, как правило, сталкиваются с проблемой своевременного удовлетворения утреннего заказа торговой сети. Большинство магазинов хотели бы получать хлебобулочные изделия в широком ассортименте уже к открытию магазина. Следствием этого требования является неравномерная загрузка хлебопекарных печей в течение суток, чрезмерное напряжение с отгрузкой продукции в утренние часы, нарушение графиков доставки продукции и

существенная вероятность поставки продукции сомнительной свежести.

Вопрос: Какие пути решения возникающих проблем Вы можете предложить? Как должны взаимодействовать структурные подразделения хлебопекарных предприятий для решения этих проблем?

Кейс-задача № 4.

Инвестиционный бюджет компании на 2000 год составил 10 млн. условных единиц (у. е.) в то время как бюджет подбора и подготовки кадров составил 0,25 млн. у.е., а маркетинговый бюджет (маркетинговые исследования, реклама и т.д.) – 0,5 млн. у.е.

Вопрос: Может ли при таких условиях финансирования эффективно быть организована предпринимательская деятельность компании? Ответ обоснуйте с использованием определения понятия «предпринимательский труд».

Кейс-задача № 5.

В сфере управления рынками сбыта своей продукции компания выбрала стратегию, включающую политику «ценовой дискриминации». После применения на сегментированных рынках в своих фирменных торговых предприятиях политики «ценовой

дискриминации» компания столкнулась со злоупотреблениями.

Вопрос: Каков характер этих злоупотреблений и как можно их избежать, не создавая дорогостоящую систему контроля? Какие другие виды ценовой дискриминации Вам известны и в чем целесообразность их использования в управлении сбытом?

Кейс-задачи № 6

Алексей Иванович - менеджер среднего звена. Он работает начальником сборочного участка небольшого предприятия. Сегодня первый день как он вернулся из отпуска. Первый звонок был от менеджера по сбыту, который сказал, что последняя партия деталей забракована и из-за этого нарушаются условия договора с постоянным и выгодным для фирмы заказчиком. Второй звонок был от секретаря-референта директора, которая сообщила, что через час состоится рабочее совещание у директора фирмы, посвященное этому вопросу. Третий звонок был от жены заместителя

Алексея Ивановича, исполнявшего обязанности начальника цеха во время его отпуска; звонившая предупредила Алексея Ивановича, что ее муж заболел и врач выписал ему больничный лист сроком на неделю. Алексей Иванович откинулся в кресле и задумался...

Представьте себя на месте Алексея Ивановича:

1. Определите возникшие проблемы. Проранжируйте (актуальность, масштабность, степень риска) и классифицируйте их (производственные, технические, информационные, экономические, кадровые).

2. Формализуйте каждую проблему - определите разницу между фактическим и желаемым состоянием объекта по его параметрам.

3. Определите “дерево целей” и на основе его “дерево решений”.

4. Проведите анализ принятых решений с различных точек зрения:

• по степени влияния на будущее организации;

• по времени реализации;

• по степени обязательности исполнения;

• по широте охвата;

• по содержанию;

• по какому-либо другому критерию.

Изобразите графически алгоритм принятия Вашего окончательного решения. Обоснуйте правильность принятия решения.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Во время проведения лекционных занятий учитывается посещаемость обучающихся, оценивается их познавательная активность на занятии.

Тестирование по разделам дисциплины проводится с помощью LMS eLearning Server 4G. Баллы формируются системой автоматически и переводятся в систему оценок преподавателем в соответствии с утвержденной шкалой оценивания.

Темы докладов, сообщений, презентаций, а также темы рефератов распределяются между обучающимися или группой обучающихся на первом занятии, готовые доклады, сообщения, презентации, выполненные рефераты представляются в соответствующие сроки.

Устный опрос проводится на практических занятиях и затрагивает как тематику предшествующих занятий, так и лекционный материал.

В случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации задолженности определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

Практические задания являются важной частью промежуточной аттестации по дисциплине.

Выполнение практической работы проходит в форме тестирования или решения задач. Баллы начисляются в зависимости от количества правильных ответов, методики решения. По отдельным практическим занятиям разработаны программы в MS Office Excel, автоматически считающие количество баллов за решенное задание.

Отчет по практической работе представляется в печатном виде в формате, предусмотренном шаблоном отчета по практической работе. Защита отчета проходит в форме доклада обучающегося по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде экзамена, что позволяет оценить достижение результатов обучения по дисциплине.

Во время сдачи промежуточной аттестации в устной форме в аудитории может находиться одновременно не более 8 обучающихся.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Кадровая политика

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Профиль (программа) подготовки: **Управление персоналом**

Квалификация (степень): **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Оглавление

	стр.
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания уровня, приобретенных компетенций на различных этапах их формирования	4
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 и шкалы их оценивания	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования индикаторов достижения компетенций	27

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-3. Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	Кадровая политика и стратегия развития организации. Формирование и реализация кадровой политики. Методы оценки и отбора персонала. Управление деловой карьерой. Управление затратами на формирование, содержание и развитие персонала.	Пороговый	Опрос Тестирование	Задания для курсовых работ. Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Кадровое планирование Обучение и развитие персонала. Аттестация персонала	Пороговый	Опрос Тестирование	Задания для курсовых работ. Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Кадровая стратегия Формирование и реализация кадровой политики.	Пороговый	Опрос Тестирование	Задания для курсовых работ. Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно ниже 55 баллов	удовлетворительно пороговый 55-70 баллов	хорошо повышенный 71-85 баллов	отлично высокий 86-100 баллов	
ПК-3. Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом					
ПК-3.1. Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-3.2. Осуществляет организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-3.3. Использует информационные технологии и системы поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современные технологии по управлению персоналом.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику					
ПК-4.1. Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации,	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение

эффективности, оценки и развития персонала.					ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-4.2. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-4.3. Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а также системы организации труда персонала.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК-5.1. Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-5.2. Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с

организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.					обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.

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 и шкалы их оценивания

Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Кадровая политика»

ПК-3

Понятие и содержание.

Технологий разработки кадровых стратегий.

Цели, задачи, виды и принципы кадрового планирования.

Принципы целеполагания и виды кадрового планирования.

Методы и методика кадрового планирования.

Методы и методика кадрового планирования.

ПК-4

Методы прогнозирования и планирования потребности в кадрах

Критерии и показатели оценки деловых качеств и профессиональной компетентности работников.

Принципы формирования и развития кадрового резерва.

Критерии включения в кадровый резерв.

Задачи в работе с резервом.

Маркетинг персонала.

Технологий реализации кадровой политики.

Аттестация персонала.

ПК-5

Методы, методики и способы разработки кадровых стратегии.

Методика анализа затрат на персонал.

Качество трудовой жизни занятого в организации персонала.

Политика обучения и развития персонала.

Методы и способы управления затратами на формирование, содержание и развитие кадровой политики.

Показатели и критерии оценки результатов трудовой деятельности работников.

Критерии и показатели оценки деловых качеств и профессиональной компетентности работников.

Критерии и показатели оценки эффективности кадровой политики.

Критерии оценки:

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного данной дисциплиной.

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы, уровень освоения компетенций не ниже «порогового».

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, уровень освоения компетенции «минимальный»

Составитель _____ Н.И. Прока

(подпись)

«____»_____20 ___г

Тематика рефератов

1. Современная концепция государственной кадровой политики в РФ и ее взаимосвязь с кадровым потенциалом общества.

2. Влияние рынка труда на формирование государственной кадровой политики.

3. Теоретические проблемы государственной кадровой политики.

4. Цели и задачи государственной кадровой политики.

5. Приоритетные направления кадровой политики в системе управления.

7. Практические проблемы государственной кадровой политики.

8. Тенденции развития кадровой политики на государственной гражданской службе.

9. Факторы, способствующие развитию кадровой политики организации.

10. Типы кадровой политики в организации, их основные характеристики.

11. Внешние и внутренние условия, влияющие на формирование кадровой политики локального уровню.

12. Основные виды кадровой политики и их особенности на современном этапе развития организации.

13. Зарубежный опыт государственного регулирования вопросов кадровой политики.

14. Факторы, определяющие социальную обусловленность кадровой политики.

15. Правовые основы, определяющие особенности реализации кадровой политики.

16. Влияние многоуровневости развития территорий РФ на формирование государственной кадровой политики.

17. Кадровая политика как социальное явление.

18. Взаимосвязь кадровой политики организации и системы управления персоналом. Механизмы реализации кадровой политики организации.

19. Кадровая политика и философия управления организацией

21. Особенности политики государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой

22. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой 23. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой

26. Методы разработки и реализации кадровой политики.

27. Реализация кадровой политики в управленческом цикле

28. Кадровая политика и выбор кадровых технологий

29. Эволюция трудовых отношений и кадровая политика.

31. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях. 32. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест

33. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей

34. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг. 35. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.

37. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.

38. Принципы формирования бюджета службы управления персоналом по статье расходов «Обучение и развитие персонала». Экономические аспекты подготовки персонала.

39. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах.

40. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки

41. Взаимосвязь функциональных целей, критических факторов успеха и ключевых показателей эффективности деятельности организации.

Методика подготовки реферата:

Объем 10 страниц печатного текста. Использовать литературные источники за 3-4 последних года. Ссылка на источники литературы. Использовать статистические данные.

Доклад основного содержания реферата – не более 5 мин.

Критерии оценки реферата в баллах:

Баллы	Критерии оценки
5	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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.
4	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.
1-3	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. Реферат зачитывается обучающимся.
0	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине ««Кадровая политика»

ПК-3

1. Теоретические основы формирования и реализация кадровой политики.
2. Кадровая политика - основа управления кадровым составом современной организации.
3. Сущность, содержание и виды. Основные направления кадровой политики в современной организации.
4. Корпоративная политика.
5. Виды планов и программы по управлению персоналом: методы разработки.
6. Технологии управления персоналом.
7. Цели и задачи кадрового планирования. Принципы целеполагания и виды кадрового планирования.
8. Методы и методика кадрового планирования. Методы прогнозирования и планирования потребности в кадрах.
9. Значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия.
10. Информационные технологии и системы поддержки управленческих решений кадрового планирования.
11. Информационные технологии в управление персоналом.
12. Кадровая политика и стратегия развития организации.
13. Основные виды кадровой политики и их особенности на современном этапе развития организации.

ПК-4

1. Корпоративная культура и социальная политика.
2. Системы мотивации персонала.
3. Системы развития персонала.
4. Системы оценки эффективности деятельности персонала.
5. Методы оценки и отбора персонала.
6. Методы стратегического и оперативного управления персоналом организации.
7. Формирование эффективного механизма мотивации персонала.
8. Формирование эффективного механизма стимулирования труда персонала.
9. Формирование эффективного механизма организации труда персонала.
10. Эффективность затрат организации на содержание и развитие персонала.
11. Цели, задачи и методы оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.
12. Методы и способы управления деловой карьерой.
13. Методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала.
14. Понятие, принципы и приоритеты кадровой политики.

ПК-5

1. Система стратегического управления персоналом организации.
2. Стратегические цели системы стратегического управления персоналом организации.
3. Принципы формирования и развития кадрового резерва. Критерии включения в кадровый резерв. Задачи в работе с резервом.
4. Маркетинг персонала.
5. Методы и способы управления затратами на формирование, содержание и развитие кадровой политики.
6. Система показателей оценки и эффективности затрат на персонал.
7. Критерии и показатели оценки эффективности кадровой политики.
8. Структура Положения о кадровой политики организации.
10. Концептуальные основы государственной кадровой политики.
11. Правовые основы, определяющие особенности реализации кадровой политики.
12. Кадровая политика и философия управления организацией
13. Взаимосвязь кадровой политики организации и системы управления персоналом. Механизмы реализации кадровой политики организации.

Критерии оценки на экзамене:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим **критериям:**

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная

сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Тематика и содержание курсовых работ по дисциплине:
«Кадровая политика», обеспечивающие освоение следующих компетенции
ПК-3, ПК-4, ПК-5

1. Кадровая политика и стратегия развития организации.
2. Понятие, содержание и технологии разработки кадровых стратегий.
3. Кадровое планирование.
4. Методы оценки и отбора персонала.
5. Аттестация персонала.
6. Обучение и развитие персонала.
7. Управление деловой карьерой.
8. Формирование и реализация кадровой политики.
9. Критерии и показатели оценки эффективности кадровой политики.
10. Технологий реализации кадровой политики.
11. Эффективность затрат организации на содержание и развитие персонала.
12. Цели, задачи и методы оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.
13. Методы и способы управления затратами на формирование, содержание и развитие кадровой политики.
14. Систему показателей оценки и эффективности затрат на персонал.
15. Цели, задачи, виды и принципы кадрового планирования.
16. Методы и методика кадрового планирования.
17. Методы прогнозирования и планирования потребности в кадрах
18. Методы разработки и внедрения политики обучения и развития персонала.
19. Критерии и показатели оценки деловых качеств и профессиональной компетентности работников.
20. Методы и способы управления деловой карьерой.

Критерии оценки курсовой работы:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении и защите курсовой работы во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим **критериям:**

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы изложены систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

➢в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;

➢ допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) ставится, если:

➢ неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

➢ усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

➢ имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

➢ при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;

➢ продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Практические задания

Задание 1. Рассчитать показатели эффективности системы работы с кадровым резервом.

Исходные данные:

Показатели	Величина
Кандидаты в кадровый резерв	123 чел.
Зачисленные в кадровый резерв	75 чел.
Общее количество закрытых вакансий	113
Количество вакансий, закрытых из сотрудников, состоящих в кадровом резерве	47
Общее количество мероприятий по обучению персонала	23
Количество мероприятий по обучению для сотрудников, состоящих в кадровом резерве	15
Выбыло из кадрового резерва	14 чел.
Общее количество учебных программ	17
Количество учебных программ, пройденных специалистами кадрового резерва.	15
Количество дней обучения на одного сотрудника компании	8 дней
Количество дней обучения на одного сотрудника кадрового резерва	13 дней
Общая стоимость программы на подготовку кадрового резерва	1780 тыс. руб.

Для расчета отдельных количественных показателей оценки эффективности кадрового резерва применяются формулы.

Формулы для оценки количественных показателей эффективности кадрового резерва.

Наименование показателя	Формула расчета
Эффективность подготовки руководителей внутри организации	число ключевых должностей за период, занятых представителями резерв/ число освободившихся должностей за период
Текучесть резерва	число резервистов, покинувших организацию в течение периода/среднее число резервистов за период

Средний срок пребывания в резерве	число лет пребывания в резерве до занятия должности/ число лиц состава резерва, занявших должность
Готовность резерва	число ключевых должностей, имеющих преемников/ общее число ключевых должностей

Задание 2. Рассчитать показатели, отражающие реальные затраты на персонал.

Показатели затрат организации на формирование, содержание и развитие персонала

Показатели	Расчетные данные
Доля издержек на персонал в выручке от реализации, %	
Доля расходов на персонал в структуре общих расходов компании, %	
Доля фонда оплаты труда в выручке от реализации, %	
Доля затрат на оплату труда в структуре затрат организации, %	
Доля затрат на обучение в фонде оплаты труда, %	
Доля затрат на финансирование социальных программ в фонде оплаты труда, %	
Уровень средней заработной платы в компании по основным категориям работников, руб.	
Доля затрат на корпоративные мероприятия в фонде оплаты труда, %	
Издержки организации на одного работника, руб.	

Исходные данные для расчета

Показатели	Фактические данные
Общие издержки организации за период	73,4 млн. руб.
Выручка организации	143,8 млн. руб.
Фонд заработной платы организации	20,3 млн. руб.
Затраты на формирование, содержание и развитие персонала (без фонда заработной платы)	7,1 млн. руб.
Затраты на обучение персонала	2,1 млн. руб.
Затраты на финансирование социальных программ	3,4 млн. руб.
Затраты на корпоративные мероприятия	1,6 млн. руб.
Среднегодовая численность персонала	212 чел.
в том числе: руководители	19
специалисты	98
рабочие	95

Сделать соответствующие выводы.

Задание 3. Рассчитать показатели, характеризующие качество персонала организации

Показатели, характеризующие качество персонала. Условные данные – авторские.

Показатели	Расчетные данные
Структура персонала по категориям, %	
Доля управленческого персонала в общей численности персонала, %	
Число производственных работников (рабочих) на одного управленческого работника, чел.	
Возрастная структура персонала, %	
Половая структура персонала, %	
Структура персонала по стажу, %	
Коэффициент текучести персонала по категориям в организации	
Коэффициент текучести персонала по стажу работы в организации	
Индекс стабильности персонала – как отношение увольнений работников со сроком работы в организации более одного года к количеству работников, принятых на работу за предшествующий год	

Коэффициент внутренней мобильности – отношение числа работников, сменивших должности в течение периода к среднему числу работников организации за период	
Показатели абсентизма – отношение рабочего времени, пропущенного работниками в течение периода, к общему балансу рабочего времени организации за этот период	

Задание 4. Составить авторский SWOT- анализ параметров оценки кадрового потенциала аграрного сектора экономики.

SWOT- анализ параметров оценки кадрового потенциала аграрного сектора экономики

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
Угрозы (T)	Возможности (O)

Сделать соответствующие выводы.

Задание 5. Определить и сформулировать один вид риска в управлении человеческими ресурсами и раскрыть его по форме таблицы.

Вид риска	Содержание	Факторы риска	Оценка риска	Последствия

Сделать соответствующие выводы.

Задание 6. – Оценить кадровый потенциал и эффективность его использования в отраслях растениеводства в сельскохозяйственных организациях

Показатели	Годы		
Среднегодовая численность работников - всего, чел.:	39733	17417	16915
в том числе: занятых в сельскохозяйственном производстве	34444	14871	14390
из них: трактористы-машинисты	7445	3346	3425
Доля трактористов-машинистов в общей численности, %:			
работников, занятых в сельскохозяйственном производстве	21,0	22,5	23,8
постоянных рабочих	28,1	32,3	34,4
В расчете на 1 среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве:			
получено выручки, тыс. руб.	83,6	2564,8	1817,1
среднемесячная заработная плата, руб.	2477	23060	25164
В расчете на 1 тракториста-машиниста:			
получено выручки, тыс. руб.	386,8	11399,1	7634,5
среднемесячная заработная плата, руб.	3279	24963	27860
Удельный вес затрат на оплату труда в растениеводстве, %:			
в выручке от реализации продукции растениеводства	18,2	8,2	11,9
в общих затратах на производстве растениеводческой продукции	13,4	9,9	10,8

Сделать соответствующие выводы.

Задание 7. Оценить эффективность использования кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях

Показатели	В среднем по сельскохозяйственным организациям			Организации	
				1	2

Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	19864	16424	13801	218	508
Среднемесячная заработная плата, руб.	7687	15653	28470	31683	31078
Получено выручки от реализации сельскохозяйственной продукции в расчете на 1 работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, млн. руб.	0,44	1,30	2,48	2,91	1,78
Трактористы-машинисты:					
среднегодовая численность, чел.	4247	3324	3287	61	70
среднемесячная заработная плата, руб.	8274	18068	31180	30106	40558
получено выручки от реализации продукции растениеводства на 1 работника, млн. руб.	1,24	4,19	6,50	10,47	7,23

Сделать соответствующие выводы.

Задание 8. Разработать структурированную схему кадрового собеседования с кандидатами на должность руководителя службы управления персоналом или на другую должность по выбору обучающегося

Методика решения

Система вопросов для проведения кадрового собеседования с кандидатами на должность руководителя службы управления персоналом должна включать следующие виды вопросов:

- Биографические -3.
- Профессионально-квалификационные - 3, для выявления степени владения основных профессиональных компетенций.
- Ситуационные - 1.
- Критериальные - 2.
- Личные качества - 5.
- «Заковыристые» - 5.

Решение практического задания должно быть представлено в форме таблицы.

Структурированная схема кадрового собеседования с кандидатом на должность руководителя службы управления персоналом.

Виды вопросов	Содержание вопросов
1. Биографические	
1.1.	
…	
2. Профессионально-квалификационные	Использовать профессиональные стандарты
2.1.	
…	
3. Ситуационные	Ситуация
4. Критериальные	
5. Личные качества	
6. «Заковыристые»	Например. «Можете ли вы солгать? Приведите три примера».

Задание 9. Выбрать правильное решение и обосновать.

К обучению и развитию персонала не относится:

1. Принципы формирования системы обучения и развития персонала.
2. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала в компании.
3. Методы управления карьерой.
4. Виды и формы обучения персонала.
5. Формирование и поддержка климата сотрудничества
6. Методы оценки эффективности системы обучения и развития и ее вклад в достижение целей компании
7. Формирование бюджета на персонал и контроль его исполнения
8. Принципы формирования учебных программ.

Задание 10. Выбрать правильное решение и обосновать.

К оценке персонала не относится:

1. Цели, задачи и виды оценки персонала в соответствии со стратегическими планами компании.
2. Методы и навыки оптимизации расходов на персонал
3. Критерии оценки персонала.
4. Методы и инструменты оценки персонала.
5. Умение планировать время.
6. Методы и навыками оценки результатов и качества оценки персонала в компании.
7. Методы и навыками организации постоценочных мероприятий.

Задание 11. Укажите наиболее приемлемые методы для оценки соответствующих качеств.

Оцениваемые качества	Методы оценки и отбора персонала					
	Анализ анкетных данных	Психологическое тестирование	Оценочные деловые игры	Квалификационное тестирование	Проверка отзывов	Собеседование
Интеллект						
Эрудиция						
Профессиональные знания						
Организаторские способности						
Коммуникативные способности						
Личностные способности						
Здоровье и работоспособность						
Внешний вид и манеры						
Мотивация						

Задание 12. Выделите основные тенденции в кадровой политики аграрного сектора региона.

Показатели	Годы				
1. Среднегодовая численность персонала сельскохозяйственных организаций – всего: чел.	19702	19016	18276	17954	17413
в том числе: доля в общей численности сельского населения, %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7

доля работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, %	90,8	89,3	89,9	88,8	87,3
доля постоянных рабочих в структуре персонала, %	63,3	61,1	62,3	60,9	60,4
доля работников, занятых несельскохозяйственными видами деятельности: в структуре персонала, %	9,2	10,7	10,0	11,2	12,7
доля служащих в структуре персонала, %	22,5	20,8	20,6	20,9	20,4
2. Численность работников сельского хозяйства, тыс. чел.:					
выбывших	4,0	4,5	4,6	4,7	4,6
принятых	4,3	3,6	4,8	4,4	4,7
3. Среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственных организаций – всего, руб.	11165	13559	15320	17823	19720
в процентах к среднему уровню заработной платы в экономике, %	76,9	80,3	79,5	85,3	90,6
4. Диапазон в уровне заработной платы персонала организаций, раз	3,0	3,4	3,2	3,1	3,0
5. Доля стимулирующих выплат в структуре фонда заработной платы, %	13,4	14,0	14,4	16,2	17,8

Критерии оценки (в баллах):

- 6 баллов выставляется обучающемуся, если представлено полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если представлено верное решение, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа.
- 3 балла выставляется обучающемуся, если в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.
- 2 балла выставляется обучающемуся, если имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.
- 1 балл выставляется обучающемуся, если рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение - безосновательно.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если решение неверное или отсутствует.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Комплект тестовых заданий (открытого типа)

ПК-3

1. Реальные возможности системы планирования человеческих ресурсов определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных, так ли это:

2. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:
3. Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:
4. Создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей:
5. Что такое бюрократизм:
6. Осуществление кадровой политики имеет целью создание …, сплоченного и ответственного коллектива:
7. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
8. Вид кадровой политики - Руководство имеет обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации. В программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, сформулированы задачи по развитию персонала
9. Вид кадровой политики - Руководство не имеет программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации и т.д.;
10. Вид кадровой политики - Руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтов, отсутствие квалифицированной рабочей силы, отсутствие мотивации к труду. Кадровые службы располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи;
11. Вид кадровой политики - Руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуаций.
12. Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:
13. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:
14. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
15. … человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:
16. Выбор продолжительности планового периода определяется особенностями подготовки различных категорий персонала и накопления опыта для выполнения производственных задач в конкретно указанное время, так ли это:
17. К требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики относится:
18. Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду:
19. Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации:
20. Показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, определяемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраст-это уровень:

Ключ к открытым тестам

Вопрос	Ответы на вопросы
1	да
2	рангового порядка
3	интегральные
4	фаза интеграции
5	иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом
6	высокопрофессионального
7	приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации
8	превентивная кадровая политика.
9	пассивная кадровая политика.

10	реактивная кадровая политика.
11	активная кадровая политика.
12	знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение
13	взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала
14	постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей
15	планирование
16	да
17	рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности
18	квалификация
19	ротация кадров
20	занятости

ПК-4

1. Коэффициент количественного процесса отбора персонала это:
2. С помощью интерактивного метода – интервью возможно, выявить следующие особенности претендента на должность:
3. Процесс рационального выбора на основе изучения и оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, тех из них, кто наилучшим образом отвечает ее требованиям и пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности это:
4. Каким не должен быть критерий отбора персонала:
5. Укажите функцию, выполняемую линейным менеджером в процессе отбора:
6. Какое соотношение коэффициентов отбора дает понять, что процесс отбора короток и прост:
7. Какой из перечисленных методов отбора является самым затратным:
8. Систематизированный набор и описание качеств, которыми должен обладать сотрудник, подбираемый на ту или иную должность, круг его обязанностей и функций это:
9. Показателями эффективности процесса отбора не считаются:
10. К стратегическому планированию управления персоналом относятся следующие функции: Выработка стратегии

Ключ к открытым тестам

Номер вопроса	Вариант ответа
1	Отношение количества отобранных лиц к количеству претендентов
2	Способности социальные: способности к контактам и склонность к конфликтам
3	Отбор персонала
4	точным
5	Консультирует и вводит критерии, отражающие особенности работы
6	1:1
7	Проверка рекомендаций и послужного списка
8	Профессиограмма
9	Выручка от реализации продукции
10	Выработка стратегии

ПК-5

1. Вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры:
2. Согласно фазам профессионального развития человек, привыкающий к новой профессии – это:
3. Какая форма индивидуальной и группой подготовки существует?

4. По какому критерию разделяют повышение квалификации на внутреннюю и внешнюю?
5. Функция развития персонала заключается в:
6. Передача внешним фирмам специализированного типа определенных направлений работы службы по персоналу для снижения издержек носит название:
7. Рекрутинг персонала – это:
8. Что подразумевает пассивная кадровая политика:
9. Какая существует разновидность (вид) активной кадровой политики:
10. Основное требование к кадровой политике в условиях кризисной экономики сводится к следующему:

Ключ к открытым тестам

Номер вопроса	Вариант ответа
1	ступенчатая
2	адаптант
3	ротация
4	по месту осуществления
5	подготовке, обучении сотрудников, оценке кадров, управлении карьерой сотрудников
6	аутсорсинг
7	целенаправленный поиск или целенаправленной переманивание персонала с определенными характеристиками при посредстве специализированных агентов или без их использования.
8	Руководство не имеет программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий.
9	авантюристическая кадровая политика
10	Кадровая политика должна быть гибкой и способной адаптироваться к изменению условий окружающей среды и должна быть экономически обоснованной.

Тестовые задания закрытого типа. ПК-3

1. Что не относиться к основным задачам управления персоналом?

1. Управление формированием, использованием и развитием персонала организации.
2. Формирование кадровой политики.
3. Анализ деятельности структурных подразделений.
4. Отбор, подбор и аттестация персонала.

2. Какой критерии не раскрывает структуру трудовой функции в профессиональных стандартах?

1. Трудовые действия.
2. Необходимые умения.
3. Необходимый опыт.
4. Необходимые знания.

3. Что не относиться к основной подсистеме кадровой политики организации?

1. Управление затратами на формирование и развитие кадрового потенциала.
2. Контроль и аудит деятельности организации.
3. Социально-трудовые отношения в организации.
4. Нормативно-правовая основа и документирование

4.Что не входит в систему основных направлений формирования и реализации кадровой политики в организации?

1. Проведение маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Текущее и перспективное планирование деятельности организации.

3. Разработка рациональных систем стимулирования труда.
4. Организация труда и рабочего места, подбор и расстановка персонала, оптимизация численности работников.

5. Что не относиться к видам деловой карьеры?

1. Карьера вертикальная.
2. Карьера межорганизационная.
3. Карьера специализированная.
4. Карьера должностная.

6. Какой этап не выделяют в деловой карьере?

1. Предварительный.
2. Становления.
3. Обучения.
4. Этап продвижения.

7. Что не относиться к управлению деловой карьеры персонала?

1. Планирование карьеры конкретного работника с учетом его специфических потребностей.
2. Изучение штатного расписания.
3. Изучение карьерного потенциала сотрудников.
4. Обеспечение открытости процесса управления карьерой.

8. Какой принцип не должен соблюдаться при управлении карьерой?

1. Справедливость в карьере.
2. Нейтральное отношение руководства.
3. Полная осведомленность работников.
4. Мониторинг удовлетворенности работников карьерой.

9.Что непосредственно не относиться к видам кадрового планирования?

1. Планирование потребностей в персонале.
2. Расходы на содержание персонала.
3. Оценка персонала.
4. Обучения персонала.

10.Что не относиться к методам определения потребности в кадрах?

1. Метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ.
2. Метод расчета численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса.
3. Методы кадрового аудита.
4. Метод расчета по рабочим местам и норматив численности.

Ответы на тест

Номер вопроса-теста	Вариант ответа
1	3
2	3
3	2
4	2
5	4
6	3
7	2

8	2
9	3
10	3

Закрытые тесты на нахождение соответствия. ПК-3.

В каждом варианте ответа необходимо проставить идентификатор соответствующего ему понятия или описания.

Установите соответствие завершив предложения

Наличие разработанной кадровой политики в организации означает, что:	
1) Определены подходы	a) Принятие кадровых решений
2) экономится время на	b) со стороны работников организации
3) снижается риск ошибочных решений,	c) к наиболее важным элементам каровой работы и их взаимосвязи
4) обеспечивается постоянство, стабильность подходов	d) соблюдением трудового законодательства
5) осуществляется контроль над	e) к условиям организации
6) облегчается процесс адаптации работников	f) при проведении кадровой работы
7) обеспечивается поддержка принимаемых кадровых решений	g) которые потенциально могут принимать отдельные работники

Правильные ответы**:**
1) –c); 2) – a); 3) – g); 4) - f); 5) – d); 6) – e); 7) – b).

Тестовые задания закрытого типа. ПК-4

1. Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:
a) Кадровую технологию;
b) Стратегию управления человеческими ресурсами;
c) Кадровую политику;
d) Нет правильных ответов.
2. Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:
a) Кадрового менеджмента;
b) Кадрового маркетинга;
c) Кадрового аудита;
d) Нет правильных ответов.
3. Кадровая политика предприятия находит отражение в следующих документах:
a) Устав организации, коллективный договор, трудовой договор, положение об оплате труда, положение об аттестации кадров;
b) Трудовой договор, документ об образовании работника, должностная инструкция;
c) Положение о мотивации персонала, положение об оплате труда, положение о подразделениях, положение об аттестации персонала, положение о трудовой дисциплине;
d) Все вышеуказанные ответы верны.
4. Документ, регламентирующий прием и увольнение сотрудников, рабочее время, организацию труда, порядок разрешения трудовых споров, получения социальных благ и гарантий, называется:
a) Правилами внутреннего трудового распорядка;
b) Положением о подразделениях;
c) Трудовым договором;
d) Все вышеуказанные ответы верны.

5. Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных достижению глобальной цели организации, называется:
a) Философией организации;
b) Коллективным договором;
c) Трудовым договором;
d) Нет правильных ответов.
6. Принцип работы с персоналом, характеризующий приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления, называется:
a) гибкостью;
b) децентрализацией;
c) дисциплиной;
d) ротацией.
7. Передача сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными и экономически невыгодными, но необходимыми в общей технологической цепи, называется:
a) аутсорсингом;
b) аутстаффингом;
c) лизингом;
d) кадровым маркетингом.
8. Использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации, называется:
a) аутсорсингом**;**
b) аутстаффингом;
c) лизингом;
d) ротацией.
9. Делегирование среднесрочных и оперативных управленческих функций первичным звеньям, линейным подразделениям, называется:
a) аутсорсингом**;**
b) аутстаффингом;
c) децентрализацией функций;
d) кадровым маркетингом.
Правильный ответ - c)
10. Система стратегического управления организацией на основе измерения и оценки ее эффективности через оптимально подобранные показатели, отражающие как финансовые, так и нефинансовые аспекты деятельности компании, представляет собой:
a) Систему сбалансированных показателей;
b) Систему управления по целям;
c) Систему ключевых показателей эффективности;
d) Систему грейдирования.
11. Системный подход, позволяющий сосредоточиться на достижении конкретных целей и получить максимальный результат при имеющихся ресурсах, называется:
a) Управлением по целям;
b) Системой сбалансированных показателей;
c) Ключевыми показателями эффективности;
d) Системой грейдирования.
12. В концепции SMART, выступающей элементом управления по целям, цели должны отвечать следующим критериям:
a) Специфичность, измеримость, достижимость, значимость, ограниченность во времени;
b) Планомерность, измеримость, достижимость, целеполагание, ограниченность во времени;
c) Эффективность, измеримость, достижимость, целеполагание, ограниченность во времени;
d) Эффективность, измеримость, достижимость, значимость, ограниченность во времени.
13. Средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающие достижение целей организации, называются:
a) кадровой технологией;
b) кадровым менеджментом;
c) мотивацией;
d) кадровой мерой воздействия.

14. Важным признаком профессионализации управления персоналом стало:
a) то, что не каждый человек может выполнить профессиональные задачи этого вида деятельности в равной степени качественно без специального образования;
b) овладение соответствующим профессиональным опытом в различных формах профессиональной подготовки;
c) формирование профессиональных сообществ специалистов по управлению персоналом;
d) верны все вышеуказанные ответы.

Ответы

Вопрос	Правильный ответ
1	b) стратегию управления человеческими ресурсами;
2	c) кадрового аудита;
3	a) устав организации, коллективный договор, трудовой договор, положение об оплате труда, положение об аттестации кадров;
4	a) правилами внутреннего трудового распорядка;
5	b) коллективным договором;
6	a) гибкостью;
7	a) аутсорсингом;
8	c) лизингом;
9	c) децентрализацией функций;
10	a) систему сбалансированных показателей;
11	a) уравлением по целям;
12	a) специфичность, измеримость, достижимость, значимость, ограниченность во времени;
13	a) кадровой технологией;
14	d) верны все вышеуказанные ответы.

Тестовые задания закрытого типа. ПК-5

1. К обучению и развитию персонала не относится:

1. Принципы формирования системы обучения и развития персонала.
2. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала в компании.
3. Методы управления карьерой.
4. Виды и формы обучения персонала.
5. Методы оценки эффективности системы обучения и развития и ее вклад в достижение целей компании.
6. Формирование бюджета на персонал и контроль его исполнения.
7. Принципы формирования учебных программ.

2. Назовите важнейший нормативный правовой акт в сфере труда?

1. Гражданский Кодекс РФ.
2. Конституция РФ.
3. Трудовой Кодекс РФ.
4. Коллективный договор.
5. Генеральное Соглашение российской трехсторонней комиссии.

3. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

1. Психологические тесты.
2. Проверка знаний.
3. Проверка профессиональных навыков.
4. Графический тест.

4. Какие знания не относятся к «Необходимым знаниям» для реализации трудовой функции: «Организация и проведение оценки персонала» в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»

1. Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций.
2. Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.
3. Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации.
4. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.
5. Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала.

5. Какой предел имеет интенсивность труда?

1. Технологический.
2. Технический.
3. Физиологический.
4. Механический.
5. Организационно-экономический.

6. Что не относиться к «Трудовым действиям» - трудовой функции: «Организация и проведение оценки персонала» в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»?

1. Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах.
2. Разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации.
3. Оценка реализации бюджета затрат на персонал.
4. Оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах.
5. Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала.

7. Что не относиться к цели оценки персонала?

1. Административная цель.
2. Экономическая цель.
3. Информационная цель.
4. Мотивационная цель.

8. Что не относиться к требованиям к технологии оценки персонала:

1. Объективно.
2. Надежно.
3. Достоверно в отношении деятельности.
4. С возможностью прогноза.
5. Штатно.
6. Комплексно.
7. Процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны.

9. Какие умения не относятся к «Необходимым умениям» для реализации трудовой функции: «Организация и проведение оценки персонала» в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»?

1. Определять параметры и критерии оценки персонала.
2. Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала.
3. Выделять (определять) группы персонала для проведения оценки.
4. Определять мотивационные факторы проведения оценки персонала.

5. Составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов.
6. Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала.
7. Обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала.
8. Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров.
9. Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда.
10. Систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала.
11. Разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки.
12. Соблюдать нормы этики делового общения.

10. Основными факторами оценки персонала не являются:

1. Деятельность и ее результаты.
2. Деловые качества работника.
3. Профессионализм.
4. Анализ численности.

Ответы на тест

Номер вопроса	Вариант ответа
1	6
2	3
3	3
4	3
5	3
6	3
7	3
8	5
9	8
10	4

ПК-5

1. Что не относиться к основным задачам управления персоналом?

1. Управление формированием, использованием и развитием персонала организации.
2. Формирование кадровой политики.
3. Анализ деятельности структурных подразделений.
4. Отбор, подбор и аттестация персонала.

2. Какой критерии не раскрывает структуру трудовой функции в профессиональных стандартах?

1. Трудовые действия.
2. Необходимые умения.
3. Необходимый опыт.
4. Необходимые знания.

3. Что не относиться к основной подсистеме кадровой политики организации?

1. Управление затратами на формирование и развитие кадрового потенциала.
2. Контроль и аудит деятельности организации.
3. Социально-трудовые отношения в организации.
4. Нормативно-правовая основа и документирование

4. Что не входит в систему основных направлений формирования и реализации кадровой политики в организации?

1. Проведение маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Текущее и перспективное планирование деятельности организации.
3. Разработка рациональных систем стимулирования труда.
4. Организация труда и рабочего места, подбор и расстановка персонала, оптимизация численности работников.

5. Что не относиться к видам деловой карьеры?
   1. Карьера вертикальная.
   2. Карьера межорганизационная.
   3. Карьера специализированная.
   4. Карьера должностная.

6. Какой этап не выделяют в деловой карьере?

1. Предварительный.
2. Становления.
3. Обучения.
4. Этап продвижения.

7.Что не относиться к управлению деловой карьеры персонала?

1. Планирование карьеры конкретного работника с учетом его специфических потребностей.
2. Изучение штатного расписания.
3. Изучение карьерного потенциала сотрудников.
4. Обеспечение открытости процесса управления карьерой.

8. Какой принцип не должен соблюдаться при управлении карьерой?

1. Справедливость в карьере.
2. Нейтральное отношение руководства.
3. Полная осведомленность работников.
4. Мониторинг удовлетворенности работников карьерой.

9. Что непосредственно не относиться к видам кадрового планирования?

1. Планирование потребностей в персонале.
2. Расходы на содержание персонала.
3. Оценка персонала.
4. Обучения персонала.

10. Что не относиться к методам определения потребности в кадрах?

1. Метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ.
2. Метод расчета численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса.
3. Методы кадрового аудита.
4. Метод расчета по рабочим местам и норматив численности.

Ответы

Номер вопроса-теста	Вариант ответа
1	3
2	3

3	2
4	2
5	4
6	3
7	2
8	2
9	3
10	3

Критерии оценки (в баллах):

15 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;

10 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;

5 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;

0 баллов - выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Составитель _____Н.И. Прока

(подпись)

«____»_____20 ___г

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

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, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине **«Основы управления персоналом»** проводится в форме зачета. На зачете оценивается уровень освоения дисциплины **«Основы управления персоналом»** и степень сформированности компетенций.

Основным критерием оценки знаний является способность обучающегося самостоятельно работать с изучаемыми методами, применять их практически, в том числе свободно владеть компьютером и прикладными программами в области экономики, уметь интерпретировать и анализировать полученные результаты. Дополнительным критерием является четкость и глубина

понимания формальных методов, в их практическом применении. Важным критерием также является способность самостоятельно разбираться в современной литературе по прикладной эконометрике, в том числе зарубежной литературе.

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критериями оценки являются:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальная домашняя работа) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы.

Качество полученных обучающимся знаний и уровень освоенности компетенций осуществляется с применением дифференцированной балльной оценки. Максимально за работу в семестре обучающийся может набрать 100 баллов.

Обучающийся, пропустивший занятия при наличии уважительной причины (документально подтвержденной), имеет право повысить свой рейтинговый балл (устный отчет по теме пропущенного лекционного занятия, решение задач) в дни консультаций, установленных преподавателем.

Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности обучающихся всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Порядок организации работы:

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию приема отработок преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

- самостоятельное написание студентом краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- самостоятельное написание студентом конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Форма отработки студентом пропущенной лекции выбирается преподавателем. Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующему разделу учебной программы.

Отработка студентом пропущенного семинарского занятия проводится в следующих формах:

- написание реферата по теме семинара с последующим собеседованием с преподавателем (тема реферата обозначается преподавателем);
- самостоятельная работа студента над вопросами семинара, с кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Форма отработки студентом пропущенного семинарского занятия выбирается преподавателем.

Если пропущено практическое занятие, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- студент посещает практическое занятие по этой же теме со студентами другой учебной группы,
- студент приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу, решает ситуационные задачи, оформляет рабочую тетрадь и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного тестирования по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику приема отработок, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается. Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине.

По результатам текущего рейтинга к началу сессии проставляется допуск к зачету по дисциплине. Для обучающегося, пропустившего более 30% занятий сдача зачета является обязательной, независимо от величины рейтинга - зачет-автомат либо экзамен-автомат невозможен. Минимальное значение рейтинговой оценки, набранной обучающимся по результатам текущего контроля по всем видам занятий, при котором он допускается к сдаче зачета, составляет 40 баллов.

Обучающийся, набравший к моменту окончания семестра менее 40 баллов по текущему контролю, считается не выполнившим график учебного процесса, аттестуется по дисциплине неудовлетворительно и к зачету не допускается. Устранение задолженности по текущему контролю для обучающихся, набравших от 40 до 50 баллов, проводится в дни индивидуальных консультаций преподавателя. Рейтинговая оценка по дисциплине складывается из баллов, набранных по текущему и промежуточному контролю и премиальных баллов. Если к моменту проведения зачета обучающийся набирает 55 баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия зачета.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Фонд оценочных средств

по дисциплине

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Орел, 2023 г.

Содержание

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

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (практики) (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	1.2. Коучинг в работе с персоналом и руководителями организации. 2.2. Консультирование по вопросам самоопределения и формирования идентичности личности. 2.4. Консультирование по вопросам управления конфликтами в организации.	Пороговый	Опрос	Вопросы к зачету
		Повышенный	Опрос Доклад-сообщение	
		Высокий	Опрос Тестирование	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	1.1. Консалтинг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса. 2.1. Становление и развитие управленческого консалтинга в мировой практике и России. 2.3. Консультирование по проблемам управления организацией.	Пороговый	Опрос	
		Повышенный	Опрос Доклад-сообщение	
		Высокий	Опрос Тестирование	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Не зачтено	Зачтено			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения					
ПК-1.1 Определяет оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Практические занятия: теоретические вопросы, тестирование. Самостоятельная работа. Итоговое тестирование. Вопросы к зачету.
ПК-1.2 Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
ПК-1.3 Организует операционное управление персоналом и работу структурного подразделения	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК-5.1 Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Практические занятия: теоретические вопросы, тестирование.

ПК-5.2 Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Самостоя-тельная работа. Итоговое тестирование. Вопросы к зачету.

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

ПК-1, ПК-5

1. Понятие и сущность консалтинга. Типы и методы управленческого консалтинга.
2. Функциональные потребности современного бизнеса и управленческий консалтинг.
3. Возникновение управленческого консалтинга в России и темпы его роста.
4. Классификация консалтинговых фирм и услуг.
5. Возникновение потребности в услугах, типы консультантов, качество консалтинговых услуг.
6. Реинжиниринг бизнес-процессов как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
7. Бенчмаркинг как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
8. Аутсорсинг как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
9. Всеобщее управление качеством как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
10. Концепция «Шесть сигм» как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
11. Коучинг как метод анализа и решения проблем в консалтинге.
12. Производственный консалтинг: суть, задачи, разработка/реинжиниринг бизнес-процессов.
13. Стратегический консалтинг: понятие, задачи, роль консультантов в разработке стратегии, приоритетность, реализуемость, основные этапы и принципы стратегического управления с позиции консалтинга.
14. Особенности малого бизнеса и консалтинг, франчайзинг как способ организации и развития малого бизнеса и привлечение консультантов.
15. Антикризисный консалтинг: «слабые сигналы» возникновения кризисов в бизнесе и группы основных финансовых показателей, способствующих их выявлению.
16. Развитие информационных технологий в консалтинговой практике
17. Юридический консалтинг: задачи и цели, варианты комплексной проработки договоров в рамках юридического консалтинга.
18. Понятие коучинга. Отличие коучинга от консультирования и психотерапии. Основные сферы применения коучинга.
19. Принципы коучинга. Типы слушания в коучинге Система задавания вопросов в коучинге. Интонирование в коучинге
20. Структура коучинговой сессии Работа с целью в коучинге Схема SMART
21. «Китайское меню» – как метод в коучинге.
22. «4 стадии достижения цели» – как метод в коучинге.
23. «Логические уровни» – как метод в коучинге
24. Техника Уолта Диснея «Мечтатель, реалист, критик»
25. Критерии эффективного коучинга.

Критерии оценки на зачете:
Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено, «не зачтено» по следующим критериям:
Оценка «зачтено» ставится, если:
– вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
– точно используется терминология;

– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
– продемонстрировано усвоение основной литературы.
– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
– в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
– допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля

Примерные темы к докладу-сообщение

ПК-1, ПК-5

1. Роль и место отдельных видов управленческого консалтинга в экономике страны и отдельной компании.
2. Методологические подходы к консалтингу в управлении персоналом.
3. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
4. Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса
5. Понятие и функции управленческого консалтинга.
6. Принципы и показатели эффективности управленческого консалтинга.
7. Основные этапы управленческого консалтинга.
8. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.
9. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии Assessment Centre и др.
10. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом.
11. Сущность аудита персонала, его основные элементы.
12. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере.
13. Оформление результатов консалтинга в управлении персоналом.
14. Технология и инструментарий коучинга.
15. Коучинг как стиль работы менеджера. Коучинг как разновидность работы коуч-консультанта.
16. Этапы подготовки и составления программы проведения коучинга.
17. Обучение персонала в системе коучинга.
18. Групповая и индивидуальная работа в коучинге.
19. Оценка результатов коучинга.
20. Беседа основная форма реализации методик коучинга.
21. Коучинг как стиль корпоративной культуры.

22. Методические основы коучинга, отличие от консультирования, тренинга, психотерапии и т.д.
23. Карьерный коучинг.
24. Психологическая помощь работнику в связи с профессиональным выгоранием.

Критерии оценки (в баллах):
2 баллов – ясность, четкость изложения
3 баллов – аргументированность выводов
3 баллов – оформление презентации
2 баллов – при ответах на вопросы применены экономические положения теории
0 баллов – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.
Итоговая оценка – 10 баллов.

Оценочные средства для самопроверки и опросов
ПК-1, ПК-5

1.Сущность и место управленческого консультирования в современной рыночной экономике.
2.Область применения и возможности консультирования.
3.Профессиональные ассоциации и кодексы поведения консультантов.
4.Характер и объем консультирования.
5.Традиционные методы работы управленческого консультанта.
6.Нетрадиционные методы в управленческом консультировании.
7.Консультирование как профессиональная деятельность.
8.Особенности составления отчета консультанта.
9.Сущность понятия «управленческое консультирование».
10.Виды консультационного обслуживания.
11.Специфика консультационных услуг в России.
12.Безопасность организации — новое направление консалтинга.
13.Аудит и управленческое консультирование.
14.Причины и основания для обращения к консультантам.
15.Организация внешнего консультирования.
16.Организация внутреннего консультирования.
17. Модели консультирования.
18.Экспертное консультирование.
19.Консультирование по проекту.
20.Консультирование по процессу.
21.Методы и оценка результатов консультирования.
22. Деловые игры в управленческом консультировании.
23. Отличиекоучинга от психологической консультации, управленческого консалтинга, бизнес-тренинга, преподавания.
24. Принципы коучинга
25. Виды коучинга.
26. Особенности бизнес-коучинга и лайф-коучинга.
27. Специфика становления и развития коучинга за рубежом и в России.
28. В каких случаях коучинг не проводится?
29. Критерии эффективности коучинга для различных форматов коучинга.
30. Основные этапы коуч-сессии.
31. Методика проведения коучсессии.
32. Уровни слушания в коучинге.
33. В чем преимущества поддерживающей обратной связи?
34. В каких случаях используется инструмент «Линия времени»? Приведите примеры.

35. Охарактеризуйте технологию использования в профессиональной деятельности коучингового инструмента «Квадрат «Срочно/Важно».
36. В каких случаях используется коучинговый инструмент «Трехпозиционное планирование (Стратегия У. Диснея)»? Приведите примеры.
37. Какова технология использования в профессиональной деятельности коучингового инструмента «Трехпозиционное планирование (Стратегия У. Диснея)»?

Критерии оценки (в баллах):
3 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
2 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
1,5 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
1 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
0,5 балла: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Задания для самостоятельной работы

ПК-1, ПК-5

1. Упражнение «Формирование запроса по методике «SMART» Цель: научиться использовать методику «SMART» для формировани цели исходя из поставленных задач. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом» по его профессиональному запросу, используя методику «SMART» по параметрам (конкретная; измеримая, достижимая, подконтрольная, значимая, ограниченная по времени, экологичная, реальная/актуальная). Результатом коучинговой беседы становится корректировка цели «клиента» в соответствии с параметрами «SMART». «Клиент» дает обратную связь «коучу в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

2. Упражнение на отработку коучингового инструмента «Линия времени» Цель: научиться использовать инструмент «Линия времени» в своей профессиональной деятельности. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 20 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя инструмент «Линия времени». Участники формулируют свои запросы на коучинговую беседу. В качестве запроса выбирается ситуация, связанная с временным достижением в профессиональной деятельности. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу в течение 5 минут. После этого обратную связь дает

«коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

3. Упражнение «Анализ использования времени по рамке «Важное/Срочное»» Цель: научиться использовать инструмент «Колесо баланса» в своей профессиональной деятельности. Инструкция: Упражнение выполняется в парах: коуч и клиент (по 20 мин. в одну строну). Шаг 1. Коуч предлагает клиенту взять лист бумаги и выписать на нем под номерами список всех дел, о которых клиент думает и которые планирует сделать во вех областях жизни. Список дел может включать от тридцати до шестидесяти пунктов. Коуч дает клиенту десять минут времени на выполнение этого задания. Шаг 2. Коуч предлагает клиенту нарисовать квадрат из четырех областей (окон) Используя квадрат «Важное/Срочное», коуч предлагает клиенту разместить свои планируемые дела в каждый сектор этого квадрата, и обратить внимание на то, какой категории дел посвящается больше времени. Шаг 3. По завершении коуч предлагает клиенту обратить внимание на то, какому из видов дел хотелось бы посвящать больше времени. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

4. Упражнение на отработку коучингового инструмента «Колесо баланса» Цель: научиться использовать инструмент «Колесо баланса» в своей профессиональной деятельности. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 20 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя инструмент «Колесо баланса» и формируя «Колесо профессиональных компетенций» («клиент» прорабатывает свои профессиональные компетенции). По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

5. Упражнение на отработку коучингового инструмента трехпозиционного планирования (техника стратегии У. Диснея) Цель: освоить коучинговый инструмент трехпозиционное планирование (техника стратегии У. Диснея) для использования в своей профессиональной деятельности. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Клиент» формирует свой запрос на индивидуальный проект, связанный с его профессиональной деятельностью. «Коуч» может предложить «клиенту» поработать в пространстве. В этом случае «коуч» распределяет на полу три листка («Мечтатель», «Реалист» и «Критик»). Далее «коуч» предлагает «клиенту» встать на лист «Мечтатель» и сформулировать идеи, которые приходят по решению сформулированного им проекта. После того, как «клиент» сформировал свои идеи по поводу реализации своего проекта, «коуч» предлагает ему перейти на лист «Реалист» и поработать над тем, как можно реализовать сформированные идеи. После того, как «клиент» продумал план и выявил ресурсы реализации проекта, «коуч» предлагает ему перейти на лист «Критик» и критично оценить полученные результаты по плану «Реалиста». После того как будут сформированы замечания, «клиент» снова переходит на лист «Реалиста» и думает над тем,

как можно «закрыть» замечания «Критика». Если необходимо, то обращается за идеями к «Мечтателю». И так до тех пор, пока не будет полностью сформированы реальные идеи по проекту. Данное упражнение проводится в течении 30 минут в одну строну. По результатам «клиент» дает обратную связь «коучу в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается прежним. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

6. Упражнение для развития навыка активного слушания Цель: развить и закрепить навык активного слушания в своей профессиональной деятельности. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя навык активного слушания. «Клиент» предлагает профессиональную ситуацию для запроса на коуч-сессию. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу» в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: активное слушание – это специальная техника, которая позволяет в полной мере понять собеседника. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности? Упражнение на отработку навыков задавания эффективных вопросов Цель: развить и закрепить навык задавания эффективных вопросов в процессе коучсессии. Инструкция: работа в парах. Участники распределяют роли «коуч» и «клиент». «Коуч» в течение 15 минут проводит коучинговую беседу с «клиентом», используя навык задавания эффективные вопросы (отрабатываются вопросы по формату конечного результата). «Клиент» предлагает профессиональную ситуацию для запроса на коучсессию. По результатам проведенной коучинговой беседы, «клиент» дает обратную связь «коучу в течение 5 минут. После этого обратную связь дает «коуч» «клиенту» в течение 5 минут. После обратной связи участники меняются «ролями». Порядок выполнения упражнения остается тот же. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: эффективные вопросы привносят в коучинговый разговор многие положительные моменты: они создают ясность, помогают рассматривать разные точки зрения и т.д. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

7. Упражнение на отработку навыка поддерживающей обратной связи Цель: развить и закрепить навык поддерживающей обратной связи Инструкция: участник работают в парах. Каждый участник описывает ситуацию, когда что-то не получалось или шло не так. Пары меняются карточками с другой парой (по часовой стрелке). Участники прописывают алгоритм предоставления обратной связи «сотруднику №1» по ситуации и выделяют представителя («сотрудника №2»), которого отправляют в предыдущую пару (против часовой стрелке) для предоставления обратно связи «сотруднику №1». После этого участники в парах дают друг другу обратную связь по выполненному упражнению. Преподаватель выступает в роли супервизора. Обсуждение: Коуч может предложить свой взгляд на клиента и таким образом расширить восприятие клиентом самого себя и своих ощущений. Как можно использовать полученный в результате реализации упражнения опыт в своей профессиональной деятельности?

Критерии оценки самостоятельной работы обучающихся (в баллах):

10 баллов - обучающийся свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении и выделяет основные положения в изученном материале; не

затрудняется в ответах на вопросы; усваивает программный материал в полном объеме; материал оформлен аккуратно в соответствии с требованиями.

8 баллов - обучающийся знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; умеет применять полученные знания на практике; в ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя; материал оформлен недостаточно аккуратно.

4 балла - обучающийся обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных уточняющих вопросов преподавателя; испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы; материал оформлен не аккуратно или не в соответствии с требованиями.

1 балл – у обучающегося имеются отдельные представления об изучаемом материале, но большая часть не усвоена; материал оформлен не в соответствии с требованиями.

Примерные тесты по дисциплине
ПК-1, ПК-5

1. Консалтинг
А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента.
Б) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента
В) ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения проблем клиента.
Г) решение совокупности проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности

2. Экспертный консалтинг
А форма пассивного консалтинга, когда на сформулированную клиентом задачу, консультант самостоятельно, опираясь на собственные опыт и знания, а также прибегая в случае необходимости к внешним источникам, дает готовое (зачастую типовое) решение
Б форма активного взаимодействия консультанта-эксперта и руководства организации клиента
В консультирование, основанное преимущественно на экспертно-аналитическом методе исследования
Г все ответы верны

3. Документ, в котором определены наиболее важные положения будущего консультационного проекта и желаемый результат
А приглашение организации (потенциального клиента) к участию в проекте (в конкурсе)
Б техническое задание
В консультационное предложение консалтинговой фирмы клиенты
Г договор на оказание консультационных услуг

4. Нормы этики взаимодействия клиента и консультанта НЕ требуют от консультанта в обязательном порядке
А установления и обсуждение размера гонорара до начала работы
Б не обслуживать одновременно конкурирующие организации

В не разглашать сам факт наличия консультационного проекта с клиентом и его сути
Г соблюдения режима конфиденциальности

5. В условиях сопротивления персонала организации-клиента изменениям консультанту часто приходится играть роль
А посредника
Б стратега
В инструктора
Г пропагандиста

6. На величину гонорара консалтинговой фирмы НЕ влияет
А национальная принадлежность фирмы
Б специфика клиентной организации и её территориальное расположение
В срочность и комплексность услуги
Г нет верного ответа (влияют все факторы)

7. При оценке профессиональной компетентности консультанта клиент учитывает
А авторство книг, статей, исследований консультанта
Б компетентность в отрасли клиента
В творческий подход
Г членство в ассоциациях

8. Процесс консультирования
А ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения проблем клиента
Б деятельность, осуществляемая профессиональными консультантами и направленная на обслуживание потребностей деятельности коммерческих и некоммерческих организаций (независимо от размера, отраслевой принадлежности, организационноправовой формы), физических лиц в консультациях, обучении, исследовательских работах по проблемам функционирования и развития организаций
В любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы
Г последовательная серия действий и мероприятий, которые предпринимает консультант для разрешения проблем клиента и/или создания условий, при которых клиент в состоянии сделать это самостоятельно.

9. На какой стадии консультационного проекта осуществляется диагностика?
А предконтрактная
Б контрактная
В послеконтрактная
Г на предконтрактной и контрактной

10. В соответствии с попредметной классификацией консалтинговые услуги делятся
А в зависимости от отраслевой принадлежности компании-клиента
Б в зависимости от содержания тех элементов менеджмента, на которые они направлены
В в зависимости от используемого консультантами набора инструментов и методов диагностики
Г в зависимости от предметной области специализации консультанта

11. Для управленческого консультирования НЕ характерно

А недопущение участия персонала организации-клиента в процессе диагностики и принятия решения
Б профессиональная помощь руководящим работникам
В независимость службы консультирования — никто не может влиять на консультанта по управлению, используя свою власть
Г совещательная служба, ибо задача управленческого консультирования - дать правильный совет нужному лицу в нужное время, а клиенты должны уметь принять совет и реализовать его

12. Клиент должен предоставить консультанту
А всю имеющуюся у него информацию относительно проблемы, чтобы консультирование было более основательным и комплексным
Б минимально необходимую информацию о сути проблемы
В только собственное видение сути проблемы, чтобы консультант сам мог решить, какая информация ему нужна
Г ничего не должен, т.к. профессиональный консультант должен уметь диагностировать проблему самостоятельно

13. Деловые услуги
А совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента
Б услуги по консультированию клиента в области управления бизнесом
В вид деятельности, осуществляющий макро- и микроэкономическое регулирование и поддержание оптимальных пропорций экономики
Г совместная деятельность клиента и профессиональных бизнес-консультантов по вопросам развития бизнес-единиц

14. Совместная работа консультанта с персоналом и руководством компании- клиента над разработкой и внедрением решений допустима в рамках
А проектного (процессного) консалтинга
Б обучающего консалтинга в форме тренинга
В любого вида консалтинга
Г не допустима ни при каких условиях, т.к. будет создавать помехи для консультанта

15. Для предконтрактной стадии консультирования НЕ свойственно
А определение наличия проблемы и её сути
Б диагностика предприятия на предмет выявления скрытых проблем
В составление технического задания
Г заключение контракта

16. Консультант может принимать участия в реализации своих предложений посредством
А обеспечения персонала, ответственного за реализацию проекта советами
Б корректировки уже принятых решений
В обучения персонала клиента
Г все ответы верны

17. В случаях, когда программа работ ясна еще до подписания договора и имеет целью обеспечить плавный и безболезненный процесс внедрения с учетом существующего положения, заключается
А абонементный договор
Б договор на разовую консультацию
В договор на составление проекта

Г договор по внедрению

18. В рамках процессной модели консультирования клиент полноправно участвует
А на всех этапах
Б на всех этапах, кроме этапа разработки рекомендаций
В на этапе внедрения рекомендаций Г на этапе определения проблемы

19. В рамках проектной модели консультирования клиент участвует
А на всех этапах
Б на этапе определения проблемы
В на этапе разработки рекомендаций
Г на этапе внедрения рекомендаций

20. В рамках экспертной модели консультирования клиент
А участвует в процессе наравне с экспертом
Б самостоятельно определяет проблему
В собирает исходные данные
Г определяет перспективы сотрудничества

21. Модель построения отношений между клиентной организацией и консультационной фирмой, которая базируется на роли консультантов как катализаторов изменений, осуществляемых при непосредственном участии персонала клиентной организации — это
А консультирование экспертное
Б консультирование проектное
В консультирование процессное
Г консультирование обучающее

22. В рамках проектной модели консультирования консультант
А участвует во всех этапах консультирования
Б участвует во всех этапах, кроме этапа определения проблемы
В участвует во всех этапах, кроме этапа организации внедрения рекомендаций
Г участвует только на этапе разработки рекомендаций

23. Двухступенчатая система свидетельств о квалификации консультантов (сертификат действительного члена и свидетельстве ассоциированного члена) предусмотрена в
А АКЭУ
БАКУОР
В FEACO
Г АКПК

24. Ассоциация консультантов — это
А добровольное объединение, основанное на членстве, цель которого - пропаганда норм консультационной деятельности и создание рынка консультационных услуг
Б независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующих договоров
В объединение профессиональных консультантов, чьей целью является оценка компетентности консультантов и консалтинговых фирм и выдача соответствующих лицензий на право осуществления консалтинговой деятельности
Г одна из форм организации бизнеса в современной экономике, практика, помогающая компаниям решить проблемы функционирования и развития

25. Ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения проблем клиента
А консультационный проект
Б консультационная услуга
В консультационные процесс
Г управленческий консалтинг

26. Раппорт в коучинге – это:
А способ преодоления сопротивления клиента;
Б название коуч-техники;
В глубокое присоединение.
24. Понятие «Гремлин» в коучинге означает
А название коуч-техники;
Б страхи клиентов;
В способ преодоления сопротивления клиента

27. С помощью какой техники коуч может расширить картину мира клиента через перечисление возможных вариантов:
А «Шкалирование»;
Б «Логические уровни»;
В «Китайское меню»

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 80-100 % правильных ответов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 70-79 % правильных ответов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 60-69 % правильных ответов;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 50-59 % правильных ответов;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано менее 50 % правильных ответов, При данном уровне результатов тестирование признается неудовлетворительным.
- 0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Зачтено»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;

- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

«Не зачтено»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Орел, 2023 г.

Содержание:

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации.

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля

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

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

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Уровни освоения компетенции	***Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)***	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Содержание концепции корпоративной социальной ответственности Система КСО в организациях Направления реализации КСО Инструменты внутренней социальной политики Инструменты внешней социальной политики Социальные коммуникации бизнеса Эффективность реализации КСО	Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, Реферат, эссе, участие в занятиях проводимых в активной форме	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, реферат	
		Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	Содержание концепции корпоративной социальной ответственности Система КСО в организациях Направления реализации КСО Инструменты внутренней социальной политики Инструменты внешней социальной политики Социальные коммуникации бизнеса Эффективность реализации КСО	Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, Реферат, эссе, участие в занятиях проводимых в активной форме	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, реферат	
		Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Содержание концепции корпоративной социальной ответственности Система КСО в организациях Направления реализации КСО Инструменты внутренней социальной политики Инструменты внешней социальной политики Социальные коммуникации бизнеса Эффективность реализации КСО	Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, Реферат, эссе, участие в занятиях проводимых в активной форме	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, реферат	
		Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	

2.Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код формируемой компетенции и ее формулировка	Уровень освоения			
	не зачтено	зачтено		
	Неудовлетворительно (менее 55 баллов)	пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	повышенный (хорошо) 70-84 балла	высокий (отлично) 85-100 баллов
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
УК-5.1 Знает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей, виды и формы делового общения.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о сущности и теоретических основах концепции корпоративной социальной ответственности; о влиянии КСО на мотивацию работников, в том числе с учетом культурных их различий. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о сущности и теоретических основах концепции корпоративной социальной ответственности; о влиянии КСО на мотивацию работников, в том числе с учетом культурных их различий в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о сущности и теоретических основах концепции корпоративной социальной ответственности; о влиянии КСО на мотивацию работников, в том числе с учетом культурных их различий в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции КСО, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК–5.2. Анализирует и учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, организует и поддерживает эффективное общение с разными партнерами,	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о роли КСО в развитии организации; общества и процессе выстраивания взаимодействия с заинтересованными сторонами. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний о роли КСО в развитии организации; общества и процессе выстраивания взаимодействия с заинтересованными сторонами в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний о роли КСО в развитии организации; общества и процессе выстраивания взаимодействия с заинтересованными сторонами в объеме, соответствующем программе подготовки.

адекватно реализуя свои коммуникативные намерения.		Продемонстрированы основные умения диагностировать этические проблемы в организации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения диагностировать этические проблемы в организации, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения диагностировать этические проблемы в организации, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК–5.3. Обладает культурой речевого общения в жизненно актуальных сферах деятельности, прежде всего – в ситуациях, связанных с будущей профессией, нормами русского литературного языка с целью повышения правильности речи, ее выразительности и максимального воздействия на собеседника (слушателя).	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об основных элементах и направлениях социальной политики. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения применять основные модели принятия этических управленческих решений, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основных элементах и направлениях социальной политики в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения применять основные модели принятия этических управленческих решений, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основных элементах и направлениях социальной политики в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения применять основные модели принятия этических управленческих решений, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;				
ОПК-3.1 Знает формы и способы самостоятельного принятия обоснованных организационно-управленческие решений, оценки их операционной и организационной эффективности.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о принципах и инструментах реализации социальных программ; концепции КСО. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения оценивать эффективность проведения программ социальной ответственности,	Уровень знаний о принципах и инструментах реализации социальных программ; концепции КСО в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения оценивать эффективность проведения программ	Уровень знаний о принципах и инструментах реализации социальных программ; концепции КСО в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения оценивать эффективность проведения программ

		выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	социальной ответственности, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	социальной ответственности, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК–3.2. Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения, оценивает их операционную и организационную эффективность, социальную значимость.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об основных заинтересованных сторонах в концепции КСО и их ожиданиях; методах оценки эффективности реализации концепции КСО в организации. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения строить взаимоотношения с персоналом и бизнес-средой и обществом в рамках концепции КСО и оценивать эффективность ее реализации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основных заинтересованных сторонах в концепции КСО и их ожиданиях; методах оценки эффективности реализации концепции КСО в организации. в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения строить взаимоотношения с персоналом и бизнес-средой и обществом в рамках концепции КСО и оценивать эффективность ее реализации,, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основных заинтересованных сторонах в концепции КСО и их ожиданиях; методах оценки эффективности реализации концепции КСО в организации. в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения строить взаимоотношения с персоналом и бизнес-средой и обществом в рамках концепции КСО и оценивать эффективность ее реализации,, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК–3.3. Обладает способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, прогнозировать и моделировать стратегию и	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об особенностях внутренней и внешней КСО. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения организовывать реализацию корпоративной социальной ответственности с учетом особенностей	Уровень знаний об особенностях внутренней и внешней КСО в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения организовывать реализацию корпоративной социальной	Уровень знаний об особенностях внутренней и внешней КСО в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения организовывать реализацию корпоративной социальной

политику управления человеческими ресурсами, разрабатывать корпоративные социальные программы управления человеческими ресурсами.		внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	ответственности с учетом особенностей внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	ответственности с учетом особенностей внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику				
ПК-4.1 Умеет разрабатывать корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об особенностях составления социальных программ, разработки социальной политики и факторах, влияющих на процесс принятия и реализации управленческих решений. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения составлять и анализировать социальные программы, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об особенностях составления социальных программ, разработки социальной политики и факторах, влияющих на процесс принятия и реализации управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения составлять и анализировать социальные программы, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об особенностях составления социальных программ, разработки социальной политики и факторах, влияющих на процесс принятия и реализации управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения составлять и анализировать социальные программы, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ПК-4.2. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о порядке и особенностях предоставления социальной отчетности. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения оценивать условия и анализировать	Уровень знаний о порядке и особенностях предоставления социальной отчетности в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний о порядке и особенностях предоставления социальной отчетности в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные

		социальную отчетность организаций, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы умения оценивать условия и анализировать социальную отчетность организаций, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	умения оценивать условия и анализировать социальную отчетность организаций , выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ПК-4.3. Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а также системы организации труда персонала	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об основах управления трудовым поведением работников в рамках концепции КСО. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения принимать организационно-управленческие решения с очки зрения социальной ответственности за них, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основах управления трудовым поведением работников в рамках концепции КСО. в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения принимать организационно-управленческие решения с очки зрения социальной ответственности за них, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основах управления трудовым поведением работников в рамках концепции КСО. в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения принимать организационно-управленческие решения с очки зрения социальной ответственности за них, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Итоговый контроль по дисциплине осуществляется проведением экзамена.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»

Примерный перечень вопросов (УК-5,ОПК-3,ПК-4**)**

1. Основные подходы к интерпретации концепции социальной ответственности.
2. Этапы развития концепции социальной ответственности.
3. Модель пирамиды КСО А.Кэролла.
4. Современные подходы к КСО.
5. Характеристика основных групп заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и их роль в деятельности компании.
6. Определение понятий «социальная ответственность бизнеса» и «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности».
7. Американская модель КСО.
8. Европейская модель КСО.
9. Канадская модель КСО.
10. Азиатская модель КСО.
11. Роль «этичных инвестиций» в повышении уровня инвестиционной привлекательности компании.
12. Характеристика концепции социального маркетинга и корпоративного гражданства в развитых рыночных экономиках.
13. Особенности развития концепции КСО в России.
14. Опыт внедрения концепции КСО отечественным и компаниями.
15. Роль социальных программ в формировании положительной деловой репутации корпораций: зарубежная и отечественная практика
16. Отношения между корпорацией и окружающей средой.
17. Сущность, основные функции и задачи социального аудита.
18. Благотворительность
19. Социально ответственные программы
20. Социальные предприятия: понятие, классификация и примеры
21. Коммуникативные технологии КСО
22. Социальное партнёрство и корпоративные социальные коммуникации
23. Проблема эффективности КСО
24. Сравнительный анализ концепции социальной ответственности и социального реагирования.
25. Основные проблемы, затрудняющие реализацию принципов КСО в России.
26. Использование спонсорства в создании положительного имиджа компании.
27. Особенности ведения благотворительной деятельности в России и за рубежом.
28. Сущность и роль социальных инвестиций в деятельности компании.

29. Классификация корпоративных социальных инвестиций.
30. Разновидности количественных индексов социальных инвестиций.
31. Особенности взаимоотношения корпорации с социальной средой.
32. Современные модели взаимодействия «общество-бизнес-государство».
33. Основные формы результата социального инвестирования.
34. Оценка возврата по инвестициям, интегрированная система аудита корпоративной устойчивости. Индекс эконометрического эффекта.
35. Стандартизация отношений социальной ответственности
36. Партнерство с некоммерческими организациями как способ повышения социальной ответственности российского бизнеса.
37. Построение индексов социальных инвестиций.
38. Структура социального стратегического альянса и его стадии жизненного цикла.
39. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО.
40. Оценка деятельности корпорации «этическими инвесторами». Этические индексы.
41. Особенности составления нефинансовой отчетности.
42. Государственно-частное партнерство как эффективный инструмент внедрения инновационных и социально-ориентированных подходов в экономике.
43. Социальный аудит
44. Гуманитарная экспертиза как многовекторный диалог
45. Социально ответственный маркетинг
46. Социальное предпринимательство

Примерный перечень задач
(УК-5,ОПК-3,ПК-4**)**

Примеры кейсов

Кейс № 1 «Социально-ответственный юридический бизнес как залог роста иностранных инвестиций»

В 2016 году Сергей Алексеев и Сергей Боярчуков основали юридическую компанию со специализацией по вопросам банкротства и реструктуризации задолженности, корпоративного управления, судебного и арбитражного разрешения споров. Сегодня ЮК «Байкал»– это динамичная команда высококвалифицированных опытных юристов и адвокатов, которые предоставляют широкий спектр юридических услуг в различных отраслях права.

Описание проблемной ситуации. Инвестирование – это процесс, предполагающий вложения со стороны инвестора существенных материальных ценностей, соответственно, данный процесс требует достаточных правовых гарантий защиты прав инвесторов. Эти гарантии прописаны как действующим законодательством в сфере инвестирования, так и каждым конкретным договором, который заключает инвестор в процессе осуществления инвестирования.

Иностранные инвесторы, обращая свое внимание на российский финансовый рынок или на отдельные компании, обычно, сталкиваются со сложностями, связанными не только с незнанием законодательства, но и незнанием особенностей его «применения», что приводит к возникновению различного рода финансовых рисков и потерь как ожидаемой прибыли, так и общей суммы инвестиций.

Решение. С целью помочь иностранным инвесторам сохранить свои инвестиции в России **ЮК «Байкал»** создала общественный «Центр защиты прав иностранных инвесторов», куда могут обращаться иностранные инвесторы для консультации специалистов, имеющих большой опыт работы, и, которые могут оказать помощь в защите прав иностранных инвесторов в России на безвозмездной основе.

Результаты. Первым успешным социальным проектом в рамках деятельности Центра стал выпуск книги «10 практических советов иностранному инвестору». Данные советы помогут избежать типичных ошибок в ведении бизнеса в России и не потерять свои

инвестиции. Книга написана пятью юристами компании, каждый из которых дает советы по хорошо знакомой ему практике.

Книга выпущена в двуязычной версии: на русском и английском языках, и распространяется бесплатно среди клиентов, банков и других компаний с иностранными инвестициями.

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите группы заинтересованных сторон проекта.
2. Каковы возможные инструменты дальнейшей реализации проекта?

Кейс №2 «Концепции корпоративной социальной ответственности»

Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operativebank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Задание.

1.Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2.Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Кейс № 3 «Корпоративные социальные программы»

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

} Общество помощи аутичным детям «Добро»;

} Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;

} Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоро¬вый ребенок»;

} Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;

} Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;

} Всемирный фонд дикой природы (WWF).

(Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.)

Задание.

1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа.

Какие виды еще могут быть использованы банком?

2.Какие задачи ставит руководство банка?

Кейс №4. «Уровни социальной ответственности бизнеса».

Заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

Задание.

1. Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.

2.Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

Кейс №5. «Корпоративный социальный кодекс».

Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

• Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений
• Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
• Корпоративное социальное обеспечение и страхование
• Социальная поддержка инвалидов инеработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

• Развитие монопроизводственных населенных пунктов
• Природоохранная деятельность
• Развитие науки, образования, технологии и инноваций
• Сохранение национально-культурной самобытности
• Поддержка культуры и спорта
• Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

• Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
• Оптимизация содержания социальной инфраструктуры
• Повышение эффективности производства социальных услуг
• Реализация принципов совместного финансирования
• Умножение не материальных активов

Задание.

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2.Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

Кейс №6. «Рейтинг корпоративной социальной ответственности»

В 2012 году корпоративную социальную ответственность российских компаний впервые измерили рейтингом. О присвоении первых национальных рейтингов КСО объявило на пресс-конференции 17 сентября.

В 2012 году рейтинг корпоративной социальной ответственности присвоен следующим

компаниям:

• ОСАО «Ингосстрах»: рейтинг «AAA(s)»
• Группа компаний «Новард»: рейтинг «AAA(s)»
• ОАО «АК «Трансаэро»: рейтинг «AAA(s)»
• ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «МТС»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «Ростелеком»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «РусГидро»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «ОТП Банк»: рейтинг «A(s)»
• Инвестиционно-строительная компания «ТЕКТА GROUP»(ООО «ТЕКТА»): рейтинг «A(s)»

Задание.

1.Опишите процесс оценки и присвоения рейтинга.

2.Чем характеризуется каждый из трех уровней: AAA(s), AA(s), A(s),

3.Какие выгоды получает компания принимающая участие в рейтинге.

Критерии оценки:

- 10 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на один вопрос;
- 20 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса;
- 40 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса и правильно решил задачу.

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)

«____»_____20 ___г

3.2 **Оценочные средства текущего контроля успеваемости.**

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ И УСТНОГО ОПРОСА
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»

(УК-5,ОПК-3,ПК-4**)**

УК-5

1. Содержание понятий «корпоративнный имидж» и «деловая репутация». Роль КСО в создании положительного имиджа и деловой репутации.
2. Характеристика основных групп заинтересованных лиц.
3. Роль и инструменты социальных программ в деятельности компании.
4. Определение понятий «социальная ответственность бизнеса» и «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности». Сравнительный анализ концепции социальной ответственности и социального реагирования.
5. Составляющие компоненты КСО: социальные обязательства, социальноереагирование, социальная ответственность.
6. Интерпретации КСО: классический подход, теория корпоративного альтруизма,теория «разумного эгоизма», интегрированный подход.
7. Модель пирамиды КСО А.Керолла.
8. Характеристика американской модели КСО.
9. Характеристика европейской модели КСО.
10. основные черты британской модели КСО
11. Специфика азиатской модели КСО
12. Понятие «этичные инвестиции» и «этические инвесторы».
13. Этические индексы: Индекс Домини, индекс устойчивого развития Доу Джонса идр.
14. Концепция социального маркетинга и корпоративного гражданства.
15. Роль корпоративного управления в соблюдении принципов КСО.
16. Законодательное регулирование КСО
17. Противоречия в подходе государственного регулирования КСО.

ОПК-3

18. Государственно-частное партнерство – эффективный инструмент внедрения инновационных и социально-ориентированных подходов в экономике.
19. Анализ зарубежного опыта эффективного взаимодействия бизнеса и власти в реализации принципов КСО.
20. Уровни нормативного регулирования отношений в сфере КСО.
21. Опыт внедрения концепции КСО отечественными компаниями.
22. Партнерство с некоммерческими организациями, благотворительными фондами, международными организациями.
23. Основные проблемы, препятствующие распространению принципов КСО в России.
24. Содержание понятий «спонсорство» и «благотворительность».
25. Основные проблемы ведения благотворительной деятельности в отечественной практике.
26. Возможности использования зарубежного опыта благотворительной деятельности в России.

ПК-4

27. Благотворительная деятельность в России: экскурс в историю
28. Роль спонсорства в развитии коммуникаций.
29. Принципы корпоративного социального инвестирования.
30. Классификация корпоративных социальных инвестиций.
31. Особенности взаимоотношения корпораций с социальной средой.
32. Модели взаимодействия бизнеса, общества и государства.
33. Формы результата социального инвестирования: экономический доход, социальный эффект.
34. Система критериев оценки эффективности социальных инвестиций.

35. Характеристика индексов социальных инвестиций.

Критерии оценки:

5 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, излагает материал последовательно правильно.

4 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 5 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

3 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»
УК-5,ОПК-3,ПК-4

1. Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.
2. Кодексы корпоративной социальной ответственности
3. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.
4. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности
5. Социальные программы и проекты в организации.
6. Типы социальных программ
7. Управление корпоративными социальными программами
8. Развитие компетентности руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
9. Формирование корпоративной социальная ответственности: этапы и ключевые элементы.
10. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.
11. Типы организационных культур.
12. Методы управления организационной культурой
13. Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирования имиджа организации.
14. Сущность и природа имиджа организации.
15. Внутренний и внешний имидж: процесс формирования.
16. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
17. Тенденции социального развития в современном обществе.
18. Экономическая основа социального развития организации.
19. Общая характеристика методов социального управления.
20. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации.
21. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе.
22. Современные тенденции гуманизации труда.
23. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников.
24. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения.
25. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО.
26. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
27. Модели социальной политики и КСО.
28. Корпоративная социальная ответственность в США.
29. Корпоративная социальная ответственность в Европе.
30. Особенности социальной политики в РФ.
31. Система социальной защиты населения.
32. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
33. Система социального партнерства в РФ.
34. Зарубежный опыт социального партнерства.
35. Государство в системе социального партнерства.
36. Формирование системы социального партнерства на уровне организации.
37. Коллективный договор как инструмент социального партнерства.
38. Внутренний контроль в системе социального партнерства.

39. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.
40. Уровни участия бизнеса в социальной сфере.
41. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование.
42. Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтёрство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики.
43. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности.
44. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации.
45. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности.
46. Сущность и значение внутренней социальной политики организации.
47. Основные подходы к формированию социального пакета в организации.
48. Сущность и значение социального кодекса в организации.
49. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации.
50. Гуманизация условий труда и система управления охраной труда в организации.
51. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска.
52. Организационная культура как фактор социального развития.
53. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации.
54. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
55. Сущность и значение социальной защиты работников организации.
56. Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников.
57. Общая характеристика социальных стратегий организации,
социального планирования и плана социального развития.
58. Подходы к оценке уровня социального развития организации.
59. Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации.

Критерии оценки выступлений (докладов):

5 баллов. Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

4 балла. Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

3 балла. Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

0 баллов Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

КЕЙСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»
(УК-5,ОПК-3,ПК-4**)**

Кейс № 1

Бизнес-кейс ЮК «Байкал»: Социально-ответственный юридический бизнес как залог роста иностранных инвестиций

В 2016 году Сергей Алексеев и Сергей Боярчуков основали юридическую компанию со специализацией по вопросам банкротства и реструктуризации задолженности, корпоративного управления, судебного и арбитражного разрешения споров. Сегодня ЮК «Байкал»– это динамичная команда высококвалифицированных опытных юристов и адвокатов, которые предоставляют широкий спектр юридических услуг в различных отраслях права.

Описание проблемной ситуации. Инвестирование – это процесс, предполагающий вложения со стороны инвестора существенных материальных ценностей, соответственно, данный процесс требует достаточных правовых гарантий защиты прав инвесторов. Эти гарантии прописаны как действующим законодательством в сфере инвестирования, так и каждым конкретным договором, который заключает инвестор в процессе осуществления инвестирования.

Иностранные инвесторы, обращая свое внимание на российский финансовый рынок или на отдельные компании, обычно, сталкиваются со сложностями, связанными не только с незнанием законодательства, но и незнанием особенностей его «применения», что приводит к возникновению различного рода финансовых рисков и потерь как ожидаемой прибыли, так и общей суммы инвестиций.

Решение. С целью помочь иностранным инвесторам сохранить свои инвестиции в России **ЮК «Байкал»** создала общественный «Центр защиты прав иностранных инвесторов», куда могут обращаться иностранные инвесторы для консультации специалистов, имеющих большой опыт работы, и, которые могут оказать помощь в защите прав иностранных инвесторов в России на безвозмездной основе.

Результаты. Первым успешным социальным проектом в рамках деятельности Центра стал выпуск книги «10 практических советов иностранному инвестору». Данные советы помогут избежать типичных ошибок в ведении бизнеса в России и не потерять свои инвестиции. Книга написана пятью юристами компании, каждый из которых дает советы по хорошо знакомой ему практике.

Книга выпущена в двуязычной версии: на русском и английском языках, и распространяется бесплатно среди клиентов, банков и других компаний с иностранными инвестициями.

Контрольные вопросы и задания:

3. Назовите группы заинтересованных сторон проекта.
4. Каковы возможные инструменты дальнейшей реализации проекта?

Кейс №2 «Концепции корпоративной социальной ответственности»

Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operativebank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Задание.

1.Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2.Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Кейс № 3 «Корпоративные социальные программы»

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

} Общество помощи аутичным детям «Добро»;

} Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;

} Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоро¬вый ребенок»;

} Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;

} Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;

} Всемирный фонд дикой природы (WWF).

(Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.)

Задание.

1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?

2.Какие задачи ставит руководство банка?

Кейс №4. «Уровни социальной ответственности бизнеса».

Заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

Задание.

1. Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.

2.Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

Кейс №5. «Корпоративный социальный кодекс».

Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

• Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений
• Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
• Корпоративное социальное обеспечение и страхование
• Социальная поддержка инвалидов инеработающих пенсионеров
Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества
• Развитие монопроизводственных населенных пунктов
• Природоохранная деятельность
• Развитие науки, образования, технологии и инноваций
• Сохранение национально-культурной самобытности
• Поддержка культуры и спорта
• Благотворительная деятельность
Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив
• Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
• Оптимизация содержания социальной инфраструктуры
• Повышение эффективности производства социальных услуг
• Реализация принципов совместного финансирования
• Умножение не материальных активов

Задание.

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2.Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

Кейс №6. «Рейтинг корпоративной социальной ответственности»

В 2012 году корпоративную социальную ответственность российских компаний впервые измерили рейтингом. О присвоении первых национальных рейтингов КСО объявило на пресс-конференции 17 сентября.

В 2012 году рейтинг корпоративной социальной ответственности присвоен следующим компаниям:

• ОСАО «Ингосстрах»: рейтинг «AAA(s)»
• Группа компаний «Новард»: рейтинг «AAA(s)»
• ОАО «АК «Трансаэро»: рейтинг «AAA(s)»
• ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «МТС»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «Ростелеком»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «РусГидро»: рейтинг «AA(s)»
• ОАО «ОТП Банк»: рейтинг «A(s)»
• Инвестиционно-строительная компания «ТЕКТА GROUP»(ООО «ТЕКТА»): рейтинг «A(s)»

Задание.

1.Опишите процесс оценки и присвоения рейтинга.

2.Чем характеризуется каждый из трех уровней: AAA(s), AA(s), A(s),

3.Какие выгоды получает компания принимающая участие в рейтинге.

Критерии оценки:

5 баллов – ставится студентам за активное участие в ответах на вопросы, студент демонстрирует хорошее знание предмета

4 балла - ставится студентам за дополнение ответов других студентов на вопросы, при этом студент демонстрирует хорошее знание предмета

0 баллов - студент не участвовал в обсуждении кейсов

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»
(УК-5,ОПК-3,ПК-4)

1. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей, называется:
теория корпоративного эгоизма;
теория корпоративного альтруизма;
теория ответственного поведения;
теория социальной ответственности;

2. В какой стране в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. начала формироваться концепция социально ответственного бизнеса:
1) США;
2) Великобритании;
3) Японии;
4) Германии;
5) верны все ответы.

3. Социальная ответственность - это:
1) правило;
2) этический принцип;
3) закон, обязательный для исполнения;
4) норматив;
5) все ответы верны

4. Какие положения объединяет в себе концепция социально ответственного бизнеса?
1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;
3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;
4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;
5) все ответы верны.

5. Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:
1) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;
2) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;
3) благотворительности;
4) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации;
5) все ответы верны.

6. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме_____(пирамиды)

7. Какая теория или концепция получила распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в? (**концепция «этики бизнеса»)**

8. Что делают организации в стратегической стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности? (**учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса)**

9. Какие негативные последствия имеют недоработки и ошибки в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России?

1) инвестированные средства расходуются неэффективно;
2) консервируется устаревшая структура социальной сферы;
3) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества;
4) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов
5) все ответы верны.

10. Согласно модели корпоративной социальной ответственности для ее применения в отечественных условиях необходима дополнительная сила для баланса социальных интересов:

1) стейкхолдеры;
2) бизнес;
3) работники;
4) региональная власть;
5) работодатели.

11. Что выступает внутренним мотивом компании, занимающейся благотворительность**ю? (нравственные мотивы)**

12. Социальная ответственность организаций проявляется в отношении к:

1) потребителям;
2) сотрудникам;
3) обществу в целом;
4) клиентам;
5) верны все ответы.

13. Что является внешним стимулом для бизнеса компании, занимающейся меценатством? (**гражданский долг)**

14. Какой результат корпоративного поведения компании предусматривает модель корпоративной социальной деятельности А.Керолла?

1) воздействие на общество;
2) социальные программы;
3) социальная политика;
4) экономический эффект;
5) верны ответы 1,2,3.

15. Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на

16. Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции? **(повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей)**

17. Какие элементы, по рекомендации ООН, включает в себя понятие "уровень жизни"?

1) здоровье, пища;
2) одежда, условия труда;
3) занятость, образование;
4) жилище, социальное обеспечение;
5) совокупность всех ответов.

18. Субъектами социальных инвестиций являются:
1) органы государственной власти;
2) государственные и муниципальные предприятия;
3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
4) физические лица;
5) все ответы верны.

19. Государственное регулирование социальной сферы проявляется в виде:
1) налоговых льгот;
2) информационной поддержки;
3) финансирования;
4) юридической поддержки;
5) все ответы верны.

20. Назовите социальный инвестиционный проект, который может быть применим для государственной поддержки культуры и искусства:
1) расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения;
2) повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации;
3) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;
4) развитие культурного образования детей и юношества;
5) обеспечение занятости инвалидов.

21. Какой из основных показателей эффективности социального инвестирования характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни? **(социальный эффект)**

22. Какие количественные показатели являются примером социальной эффективности компании?
1) возникновение дополнительных социальных услуг;
2) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем;
3) уменьшение безработицы;
4) увеличение рождаемости и снижение смертности;
5) верны все ответы.

23. Какие вопросы положены в основу принципов ”Социальной хартии российского бизнеса”, принятой в 2004г.?
1) вопросы экономической и финансовой устойчивости;
2) вопросы прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями;
3) вопросы участия в развитии местного сообщества;
4) вопросы экологической безопасности;
5) все ответы верны.

24. В каком году была принята ”Хартия бизнеса в России”? **(2004 г.)**

25. ”Хартия бизнеса в России” декларирует принципы, исключающие:

1) обман;

2) фальсификацию качества;

3) возможность получения незаконных доходов;

4) беззаконие;

5) верны все ответы.

26. Из предложенных вариантов выберите наиболее èмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса?

1) **добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума;**

2) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства;

3) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;

4) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;

5) поддержка деятельности и формирование базы медицинских, образовательных и культурных учреждений.

27. Что положено в основу концепции рациональности и выгоды компании от вложений в социальную сферу?

1) материальные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта;

2) технологические ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта;

3) управленческие ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта;

4) **финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта;**

28. Какая проблема приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ?

1) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;

2) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;

3) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;

4) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;

5) совокупность всех ответов.

29. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания:

1) пропагандирует здоровый образ жизни;

2) снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия;

3) делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников;

4) улучшает статистику социальных инвестиций;

5) создает себе имидж и повышает деловую репутацию.

30. За чей счет и каким путем осуществляется негосударственное пенсионное обеспечение? **(за счет компании через накопительные корпоративные пенсионные программы, увязанные с негосударственными пенсионными фондами)**

31. Какая важная тенденция целевого развития персонала современных компаний потребует серьезного увеличения затрат?

1) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов;

2) совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании;

3) сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления;

4) усиление корпоративной сплоченности коллектива;

5) ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины.

32. Какой инструмент может быть использован для повышения эффективности благотворительной деятельности компаний?

1) диалоги;

2) общественные консультации «лицом к лицу» с различными группами заинтересованных сторон;

3) оценка эффективности социальных программ;

4) верны ответы 1, 2;

5) верны ответы 1, 2, 3.

33. Назовите две основные экономические составляющие маркетинговой концепции корпоративной социальной ответственности **(корпоративное развитие и формирование имиджа и деловой репутации)**

34. Какой результат дает реализация политики социальной ответственности, взаимоувязанной с финансовой эффективностью компании?

1) снижает риск, связанный с реализацией основной деятельности и повышает стоимость капитала;

2) снижает уровень расходов и улучшает отношения с регулирующими органами;

3) создаѐт и поддерживает бренд компании;

4) улучшает человеческие отношения и производительность работников;

5) верны все ответы.

35. Компании, которые не внедряют принципы и стратегии корпоративной социальной ответственности:

1) не отслеживают и не контролируют воздействие своего производства на общество и окружающую среду;

2) не полностью реализуют свой экономический потенциал;

3) упускают возможности в бизнесе;

4) теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении;

5) все ответы верны.

36. Какой подход к изучению корпоративной социальной ответственности устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями? **(стратегический)**

37. Каким образом государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами?

1) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса;

2) способствовать превращению деятельности по корпоративной социальной ответственности и социального партнерства в естественный признак респектабельности российского бизнеса;

3) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса;

4) верны все ответы.

38. Международный стандарт, действующий по принципу «триединого итога», лежащий в основе индекса Доу-Джонса (**Global Reporting Initiative – GRI)**

39. Каким образом можно придать этическим правилам внутри компании юридически обязательный характер? (в**ключив этические правила в учредительные и локальные документы компаний)**

40. Наличие этических норм отражено в:

1) Налоговом праве;

2) Гражданском праве;

3) Корпоративном праве;

4) ни одна сфера не демонстрирует наличие этических норм

41. Возможность для организации реализовать свои потребности в выживании, безопасности, устойчивости — это_____**(социально ответственное поведение).**

42. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности **(Г. Боуен)**

43. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория **… (социальной ответственности)**

44. Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях (**выплата пенсий)**

45. Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости **(Социальная хартия)**

46. _____- организационное положение, обеспечивающее дисциплинированность и максимально эффективное отношение человека к его обязанностям. **(Ответственность)**

47. _____корпоративная социальная политика — социальная политика,

проводимая для местного сообщества на территории деятельности компании или ее отдельных предприятий. **(внешняя)**

48. _____корпоративная социальная политика — социальная политика, проводимая для работников своей компании, а потому ограниченная рамками данной компании. **(внутренняя)**

49. В некоторых случаях внешняя социальная политика фирмы способствует устранению провалов _____ в определенных направлениях социальной сферы. **(государства)**

50. Для США характерно _____ вторжение государства в частный сектор. **(минимальное)**

51. Известный американский экономист _____ придерживался мнения, что бизнес должен служить интересам тех, для кого этот бизнес организован. **(М. Фридман)**

52. Мировой опыт показывает, что социальная ответственность бизнеса вызревает по мере развития _____ и общества**. (бизнеса)**

53. По источникам регулирования российский вариант КСО представляет собой смесь _____ модели и континентальной схемы. (**британсакой)**

54. Принципы _____ предполагают, что компания ведет свою деятельность публично.(**открытости)**

55. .Принципы _____ предполагают, что реализуемые программы корпоративной социальной ответственности должны быть своевременны и востребованы**. (значимости)**

Критерии оценки:

- 15 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 80-100 % правильных ответов;
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 60-79 % правильных ответов;
- 5 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 50-69 % правильных ответов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано менее 50 % правильных ответов, При данном уровне результатов тестирование признается неудовлетворительным.

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

ТЕМЫ ДЛЯ ЭССЕ
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности»
УК-5,ОПК-3,ПК-4

1. Насколько благотворительность решает проблемы формирования положительного имиджа и репутации компании?
2. Крупный бизнес и местное сообщество: возможны ли взаимовыгодные отношения?
3. Насколько важен зарубежный опыт в продвижении принципов КСО в России?
4. Какие уроки можно извлечь из зарубежной практики благотворительной деятельности?
5. Возможно ли использование спонсорства в создании положительного имиджа компании?
6. Так ли важна оценка деятельности современной корпорации «этическими инвесторами»?
7. Так ли велика роль стейкхолдеров в КСО?
8. Ответственность корпорации перед своими акционерами и социальная ответственность: есть ли противоречия?
9. Зарубежный опыт формирования социальных программ. Насколько он важен для использования в отечественной практике?
10. Как оценить деловую репутацию компании?
11. Существует ли общественная потребность в выработке государственной политики КСО?
12. Всегда ли оправданы ожидания местного сообщества от развития социальной деятельности компании?
13. Причины, по которым бизнесу необходимо проявлять социальную ответственность.
14. Корпоративная социальная ответственность - это жесткое бизнес-решение.
15. С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников
16. Есть ли необходимость учитывать национальные и культурные особенности модели КСО?
17. Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности
18. Роль бизнеса в современном обществе
19. Бизнес и общественное противостояние или взаимовыгодный союз.

Обучающимся представляется на выбор подготовиться по выше указанным темам. На занятиях в течение 40 минут студенты пишут эссе в свободной форме объемом 1,5-2 страницы.

Критерии оценки:

Эссе по заданной теме структурно проработанное, логично и последовательно изложенное, с четкой аргументацией своего мнения с опорой на гипотезы, концепции, идеи отечественных и/или зарубежных ученых оценивается в 3 балла.

Эссе по заданной теме изложенное недостаточно последовательно и логично без опоры на взгляды, идеи, концепции отечественных и/или зарубежных ученых с низкой культурой письменной речи оценивается в 1-2балла.

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении
- отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, общая оценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Методология научных исследований

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Профиль (программа) подготовки: **Управление персоналом**

Квалификация (степень): **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Оглавление

	стр.
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания уровня, приобретенных компетенций на различных этапах их формирования	4
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 и шкалы их оценивания	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования индикаторов достижения компетенций	27

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	Способы и навыки обобщения и критической оценки результатов научного исследования Оценка результатов исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Пороговый	Опрос Тестирование	Задания для курсовых работ. Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат. Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Презентации Задача Тестирование	
ПК-6. Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного научного исследования.	Структура научного знания и формы организации научной деятельности. Методология научного исследования в экономики. Организация проведения научного исследования. Программа научного исследования. Теоретико-методологические основы самостоятельного проведения научных исследований в области экономики. Представление результатов проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Пороговый	Опрос Тестирование	Задания для курсовых работ. Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат. Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Презентации Задача Тестирование	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно ниже 55 баллов	удовлетворительно пороговый 55-70 баллов	хорошо повышенный 71-85 баллов	отлично высокий 86-100 баллов	
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты					
ОПК–5.1. Понимает методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов и решения исследовательских задач.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ОПК–5.2. Использует информационные ресурсы, научную базу для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ОПК–5.3. Обладает навыками обобщения и критической оценки результатов, полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-6. Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного научного исследования.					
ПК-6.1. Проводит самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение

человеческими ресурсами, обосновывает их актуальность и практическую			несколько негрубых ошибок		ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-6.2. Обобщает и критически оценивает результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.
ПК-6.3. Представляет результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Курсовая работа. Экзамен.

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 и шкалы их оценивания

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Методология научных исследований» ОПК-5.

1. Методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов.
2. Методы и способы решения научно-исследовательских задач.
3. Понятийный аппарат методологии научного исследования.
4. Научная база для проведения научных исследований проблем по управлению человеческими ресурсами.
5. Методы и способы использования информационных ресурсов для проведения научных исследований экономических проблем.
6. Методы, методики и способы обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем управления, полученные в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.
7. Методы, методики и способы разработки программы научного исследования.
8. Методы и методики обоснования актуальности и практической значимости избранной темы научного исследования.

9. Виды научных проблем, способы опровержения и способы подтверждения гипотез, правильно выстраиваемые доказательства, проверка правильности доказательства.

10. Методы проведения научных исследований в экономике.

11. Методы, принципы и требованиями к представлению результатов проведенного исследования в виде научной статьи.

12. Структура научного знания и формы организации научной деятельности.

13. Методы ведения научной дискуссии.

14. Методология научного исследования в экономики.

15. Организация проведения научного исследования.

16. Программа научного исследования.

17. Теоретико-методологические основы самостоятельного проведения научных исследований в области экономики.

18. Методы научного исследования.

19. Структура и динамика творческого процесса.

20. Логики, методы, этапы и структура научного исследования экономических проблем.

ПК-6

1. Проведение самостоятельных научных исследований актуальных проблем управления человеческими ресурсами.

2. Обоснование актуальности научных исследований проблем управления, теоретической и практической значимости результатов их научного исследования.

3. Представление результатов проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.

4. Использование информационных ресурсов для проведения научных исследований.

5. Методика работы с экономической литературой и проведения научных дискуссий.

6. Применение различных методов исследования в работе с разноплановыми источниками: научными текстами. Методикой работы над научным текстом.

7. Методы и методики обработки материалов и результатов проведенного исследования.

8. Организация подготовки и требования к научной публикации.

9. Оценка результатов исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователям

10. Обобщение и критическая оценка научных исследований в менеджменте и смежных областях.

11. Выполнение научно-исследовательских проектов.

12. Использование информационных ресурсов для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами.

13. Использование научной базы для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами.

14. Использование способов и навыков обобщения и критической оценки результатов, полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.

15. Использование методики работы с экономической литературой и проведения научных дискуссий.

16. Разработка программы научного исследования.

17. Формулировка положений научной новизны результатов проведенного научного исследования экономической проблемы.

18. Организация подготовки доклада и презентация научных результатов.

19. Использование методики написания рецензии на научную работу и публикацию.

20. Организация выполнения программы научных исследований.

Составитель _____ Н.И. Прока

(подпись)

«____»_____20 ___г

Критерии оценки на экзамене:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим **критериям:**

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Практические задания

Творческое задание 1:

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Задачи исследования.

Реализация поставленной цели потребовала последовательного решения следующих задач:

- **…** ***и*** **…** основные социально-экономические категории, характеризующие жизнедеятельность людей сельских муниципальных образований;

- … теоретические аспекты методики оценки качества жизни населения;
- … теоретические основы управления качеством жизни населения сельских территорий;
- …комплексный анализ показателей качества жизни населения;
- … особенности и тенденции развития агропромышленного производства;
- … взаимосвязь показателей качества жизни населения и эффективности сельскохозяйственного производства;
- … основные направления совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских территорий;
- …методику оценки качества жизни сельского населения;
- … прогноз уровня показателей качества жизни населения.

Творческое задание 2:

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- … определение категории «качество жизни населения»;
- … система показателей комплексной оценки качества жизни;
- … новые подходы к оценке качества жизни населения сельских территорий;
- … тенденция динамики показателей качества жизни населения и … их взаимосвязь с эффективностью сельскохозяйственного производства;
- … факторы снижения качества жизни, ***предложены*** пути совершенствования механизма управления качеством жизни населения сельских муниципальных образований;
- … прогноз уровня показателей качества жизни сельского населения Курской области и … направления первоочередных мероприятий по повышению качества жизни.

Творческое задание 3:

Сформулируйте возможное название научной работы.

Текст

Актуальность темы исследования. Темпы модернизации экономики страны и каждой ее отрасли в отдельности, предусматривающие радикальные научно-технические, технологические и структурные изменения, зависят, в первую очередь, от человеческого капитала. Для того, чтобы управлять современным ресурсным потенциалом субъектов хозяйствования, сегодня необходим уже иной уровень человеческого капитала. Вот почему по мере экономического развития общества требования ко всем его компонентам постоянно усложняются.

В условиях продолжающегося процесса реформирования социально-трудовых отношений возникает необходимость осмысления сущности и экономического содержания человеческого капитала, в системном исследовании объективных закономерностей его функционирования, более глубокого теоретико-методологического изучения механизма управления им как сложным социально-экономическим явлением. Человеческий капитал, являясь важнейшим стратегическим ресурсом, обеспечивает конкурентоспособность аграрной экономики, и в этой связи достаточно актуальной для научных исследований становится проблема повышения уровня человеческого капитала, его сохранение и определение приоритетных направлений развития.

Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики требуются не только разносторонние теоретико-методологические научные исследования основных ее положений, но и на этой основе разработка конкретных методических и практических рекомендаций. Формирование эффективной системы управления человеческим капиталом обеспечит решение многих социально-экономических проблем в аграрном секторе.

Вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

Творческое задание 4:

Сформулируйте цель данной научной работы.

Текст

Актуальность темы исследования. Темпы модернизации экономики страны и каждой ее отрасли в отдельности, предусматривающие радикальные научно-технические, технологические и структурные изменения, зависят, в первую очередь, от человеческого капитала. Для того, чтобы

управлять современным ресурсным потенциалом субъектов хозяйствования, сегодня необходим уже иной уровень человеческого капитала. Вот почему по мере экономического развития общества требования ко всем его компонентам постоянно усложняются.

В условиях продолжающегося процесса реформирования социально-трудовых отношений возникает необходимость осмысления сущности и экономического содержания человеческого капитала, в системном исследовании объективных закономерностей его функционирования, более глубокого теоретико-методологического изучения механизма управления им как сложным социально-экономическим явлением. Человеческий капитал, являясь важнейшим стратегическим ресурсом, обеспечивает конкурентоспособность аграрной экономики, и в этой связи достаточно актуальной для научных исследований становится проблема повышения уровня человеческого капитала, его сохранение и определение приоритетных направлений развития.

Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики требуются не только разносторонние теоретико-методологические научные исследования основных ее положений, но и на этой основе разработка конкретных методических и практических рекомендаций. Формирование эффективной системы управления человеческим капиталом обеспечит решение многих социально-экономических проблем в аграрном секторе.

Творческое задание 5:

Сформулируйте положения научной новизны по материалам представленного текста.

Текст – результат научного исследования.

В экономической литературе существует множество подходов к определению понятия «человеческий капитал». Соглашаясь, в принципе, со многими из них, автором при этом выделено несколько принципиальных отличительных аспектов и дано следующее определение:

«Человеческий капитал – это природный и приобретенный потенциал, формирующийся человеком в результате развития, не противоречащий его внутренним желаниям и возможностям, совокупный объем накопленных знаний, способностей, умений, опыта, навыков, мотиваций и здоровья, использование которого в процессе трудовой деятельности обеспечивает доход его обладателю, субъекту хозяйствования и обществу в целом».

Для того, чтобы эффективно управлять процессами формирования и использования человеческого капитала, определять приоритетные направления инвестирования в его развитие, необходимо уточнить его содержание и структуру. В работе предложен вариант структуры человеческого капитала.

Теория человеческого капитала порождает справедливый вопрос: в чем принципиальное отличие категорий «человеческого капитала» от «человеческого потенциала»? По мнению автора, человеческий потенциал – это совокупность всех возможностей человека на протяжении его жизни, в то время как человеческий капитал – это более узкое, ограниченное понятие. Человеческий капитал - это человеческий потенциал, используемый в процессе трудовой деятельности и приносящий доход. Другими словами, человеческий капитал - это реализованные возможности человеческого потенциала в процессе трудовой деятельности.

С точки зрения объектов управления выделяются следующие виды человеческого капитала:

- индивидуальный человеческий капитал, обладателем которого является конкретный человек;
- интегральный человеческий капитал (совокупный), т.е. объединение индивидуальных человеческих капиталов в рамках следующих уровней: человеческий капитал первичного трудового коллектива; корпоративный – человеческий капитал организации; региональный; отраслевой и национальный человеческий капитал.

Основополагающим в этой структуре является индивидуальный человеческий капитал, который определяет количественный и качественный уровень корпоративного, отраслевого, регионального и национального человеческого капитала.

Основу управления любым видом человеческого капитала и на любом уровне должна составлять научно обоснованная система параметров и показателей его оценки, вариант которой разработан в диссертации.

На процесс формирования и развития человеческого капитала влияет множество факторов в различном соотношении и направлениях. В зависимости от этого на протяжении жизни человеческий

капитал может накапливаться и увеличиваться, оставаться на каком-то определённом уровне или ухудшаться, вплоть до полного исчезновения многих приобретенных компонентов.

Человеческий капитал – это, прежде всего, совокупность компонентов, с одной стороны, самостоятельных и независимых, а, с другой, – взаимосвязанных. В диссертационной работе автором представлены вариант систематизации компонентов индивидуального человеческого капитала; социально-экономические результаты их развития и эффективного использования в процессе трудовой деятельности, приносящие дополнительный доход; предложены формула человеческого капитала и показатели оценки отдельных его компонентов.

Творческое задание 6:

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

Для достижения указанной цели были поставлены и последовательно решены следующие **задачи:**

- … и … теоретические положения человеческого капитала, отражающие его понятие, экономическое содержание, состав и структуру;
- … особенности управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики, …критерии и … система показателей его оценки на корпоративном уровне;
- … анализ и … оценка современных социально-экономических условий формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, … тенденции управления его развитием;
- … концептуальные подходы и … методический инструментарий к формированию эффективной системы управления человеческим капиталом;
- … способы эффективного управления человеческим капиталом в аграрном секторе, … направления инвестирования и спрогнозированы параметры его развития.

Творческое задание 7:

Сформулируйте название научной работы.

Текст: Актуальность темы научного исследования.

В условиях современной действительности аграрный сектор выдвигается в ранг жизнеобеспечивающей и важнейшей системы, от которой зависит социально-экономическая стабильность в обществе. Обеспечение его конкурентоспособности зависит не только от степени внедрения инноваций, но также во многом от уровня формирования и развития цивилизованных социально-трудовых отношений на селе.

Модернизация аграрного сектора невозможна без решения социальных проблем, что во многом подразумевает развитие инфраструктуры в сельской местности, улучшение условий труда, повышение реальных доходов людей на селе, независимо от того являются ли они собственниками или простыми работниками. Именно эти направления обеспечат повышение качества трудовой жизни, а без этого невозможно уменьшить темпы оттока населения по направлению из села в город.

Проблема развития механизма регулирования социально-трудовых отношений (СТО) – одна из важнейших национальных социально-экономических проблем. Именно она влияет на формирование и развитие человеческого капитала, конкурентоспособность кадрового потенциала и качество трудовой жизни каждого работника. Несмотря на это в экономической науке, в том числе и в аграрной этой проблемы уделено недостаточное внимание и поэтому она является одной из малоизученных проблем аграрной экономики на данном периоде. При этом нельзя не отметить, в частности что проблема регулирования социально-трудовых отношений (СТО) в аграрном секторе экономики достаточно сложная.

Творческое задание 8:

Сформулируйте цель данной научной работы.

Текст: Актуальность темы научного исследования.

В условиях современной действительности аграрный сектор выдвигается в ранг жизнеобеспечивающей и важнейшей системы, от которой зависит социально-экономическая стабильность в обществе. Обеспечение его конкурентоспособности зависит не только от степени внедрения инноваций, но также во многом от уровня формирования и развития цивилизованных социально-трудовых отношений на селе.

Модернизация аграрного сектора невозможна без решения социальных проблем, что во многом подразумевает развитие инфраструктуры в сельской местности, улучшение условий труда, повышение

реальных доходов людей на селе, независимо от того являются ли они собственниками или простыми работниками. Именно эти направления обеспечат повышение качества трудовой жизни, а без этого невозможно уменьшить темпы оттока населения по направлению из села в город.

Проблема развития механизма регулирования социально-трудовых отношений (СТО) – одна из важнейших национальных социально-экономических проблем. Именно она влияет на формирование и развитие человеческого капитала, конкурентоспособность кадрового потенциала и качество трудовой жизни каждого работника. Несмотря на это в экономической науке, в том числе и в аграрной этой проблемы уделено недостаточное внимание и поэтому она является одной из малоизученных проблем аграрной экономики на данном периоде. При этом нельзя не отметить, в частности, что проблема регулирования социально-трудовых отношений (СТО) в аграрном секторе экономики достаточно сложная.

Творческое задание 9:

Сформулируйте цель научной работы

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи**:

- уточнены отдельные теоретические положения политики заработной платы, отражающие ее понятие и основные принципиальные элементы;
- разработаны и обоснованы модель и структура политики заработной платы;
- выявлены основные факторы, влияющие на политику заработной платы в аграрном секторе экономике, и дана оценка существующим положениям в действующих соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в области организации оплаты труда;
- предложена методика оценки и мониторинга эффективности политики заработной платы в организациях АПК;
- разработаны основные направления повышения эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики.

Творческое задание 10:

Вместо пропущенных точек сформулируйте наиболее приемлемый глагол, раскрывающие задачи научного исследования.

В соответствии с целью исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

– … факторы, влияющие на эффективность аграрного производства, и … экономические условия, необходимые для развития коммерческого расчета в сельскохозяйственных организациях;

– … оценка тенденциям развития аграрного производства и эффективности функционирования сельскохозяйственных организаций Тульской области с учетом их финансово-экономического положения, определены условия реализации принципов коммерческого расчета;

– … методические подходы к совершенствованию условий хозяйствования, направленные на обеспечение финансово-экономической устойчивости сельхозорганизаций, функционирующих на принципах коммерческого расчета;

– … рекомендации по оптимизации структуры сельскохозяйственного производства по сельхозорганизациям разной размерности, призванные содействовать формированию экономических условий для развития коммерческого расчета;

– … условия развития экономических отношений сельхозорганизаций с участниками регионального кластера и перспективные направления по совершенствованию внутрихозяйственных отношений для структурных подразделений.

Творческое задание 11.

Сформулируйте положение научной новизны.

На сегодняшний день проблема исследования политики заработной платы, как экономической категории, стоит очень остро. Немногие авторы занимались разработками в области политики заработной платы. Поэтому изучение данной проблемы является очень важным и актуальным. Эффективная политика заработной платы реализуется через стимулирующее воздействие оплаты труда, направленное не только на достижение стратегических целей организации, но и на повышение качества трудовой жизни работников.

В настоящее время нет единого общепринятого определения понятия политики заработной платы, поэтому на основе обобщенных подходов к трактовке сущности политики заработной платы и учитывая современные тенденции развития экономики, автор считает, что под ней следует понимать

деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку эффективного механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер.

Проведенный сравнительный анализ определений понятия «политика заработной платы» позволил:

- сделать вывод, что общим в определениях сущности политики заработной платы являются отношения между работником, работодателем и государством, направленные на повышение качества жизни персонала и достижение общественно-полезных целей организации;
- сформулировать авторское определение понятия «политика заработной платы»;
- дополнить существующие определения такими компонентами, как трудовая деятельность и система социально-трудовых отношений.

Оплата труда влияет на мотивацию работников, а она во многом зависит от политики заработной платы в организации. Особое внимание при ее формировании и реализации следует уделять принципам, предопределяющие ее эффективность. Эффективная политика заработной платы должна отвечать следующим принципам, современное содержание которых раскрыто в диссертационной работе: комплексность; дифференциация; гласность; гибкость; оперативность. Кроме того, она во многом зависит от специфики условий производства, которые были проанализированы в работе и выявлены степень их влияния. Слабый учет приведенных особенностей не позволяет создать эффективную политику заработной платы в организациях АПК.

Проведенные исследования позволили рассмотреть основные тенденции в зарубежных моделях политики заработной платы, которые могут быть применены в условиях экономики РФ.

Сравнительный анализ зарубежных подходов к политике заработной платы показал, что несмотря на существующие различия, есть ряд общих черт, которые являются обоснованными и для российских организаций: применение почасовой и сдельной оплаты труда; самостоятельность организаций в выборе действующей политики заработной платы; принятие на государственном уровне закона о МРОТ; наличие профсоюзов; существование коллективно-договорного регулирования; минимальное государственное воздействие на социально-трудовые отношения; основная роль трудового договора при принятии на работу; пресечение дискриминации работников; снижение психологической напряженности в трудовом коллективе и т.д.

Творческое задание 12.

Сформулируйте положение научной новизны.

Изучение публикаций, затрагивающих проблему понимания политики заработной платы, позволило определить, что подходы к ее сущности различаются. Отсутствие общепринятой трактовки политики заработной платы вызывает затруднения в практической деятельности. Также существует проблема выделения структуры и компонентов политики заработной платы.

Современная политика заработной платы включает в себя следующие элементы:

- принципы оплаты труда;
- концепцию построения механизма оплаты труда;
- нормативную базу;
- условия, обеспечивающие мотивационный характер;
- критерии, показатели и методику оценки труда работников;
- механизм начисления заработной платы;
- соотношение фонда заработной платы к основным результативным показателям деятельности и др.

Цель политики заработной платы заключается в повышении эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством по поводу оплаты труда, что способствует росту производительности труда, прибыли организации, а также повышению качества трудовой жизни.

В работе дополнены и сформулированы основные функции политики заработной платы, учитывающие современные требования экономики: воспроизводственная; социальная; стимулирующая; статусная; регулирующая; формирующая; инновационная и раскрыты ее основные задачи.

Повышение эффективности существующей политики заработной платы организаций АПК является приоритетной задачей не только для работодателей, но и для государства. Так как грамотная

политика заработной платы позволяет снизить социальную напряженность в обществе, увеличить производительность труда, повысить качество трудовой жизни населения и в конечном итоге конкурентоспособность продукции сельского хозяйства. При этом нельзя допускать полного копирования зарубежных моделей политики заработной платы. Следует учитывать принципиальные особенности деятельности российских организаций, внешние и внутренние условия хозяйствования, современные тенденции развития экономики.

Критерии оценки (в баллах):

- 6 баллов выставляется обучающемуся, если представлено полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если представлено верное решение, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа.
- 3 балла выставляется обучающемуся, если в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.
- 2 балла выставляется обучающемуся, если имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.
- 1 балл выставляется обучающемуся, если рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение - безосновательно.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если решение неверное или отсутствует.

Тематика курсовых работ по дисциплине «Методология научного исследования» (ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-6.1; ПК-6.2; ПК-6.3)

1. Методы и способы решения научно-исследовательских задач.
2. Методы и способы использования информационных ресурсов для проведения научных исследований экономических проблем.
3. Методы, методики и способы обобщения и критической оценки результатов исследований актуальных проблем управления, полученные в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях.
4. Методы, методики и способы разработки программы научного исследования.
5. Методы, принципы и требованиями к представлению результатов проведенного исследования в виде научной статьи.
6. Структура научного знания и формы организации научной деятельности.
7. Методы ведения научной дискуссии.
8. Методология научного исследования в экономики.
9. Организация проведения научного исследования.
10. Программа научного исследования.
11. Методы научного исследования.
12. Логики, методы, этапы и структура научного исследования экономических проблем.
13. Конструкция научной статьи.
14. Системный подход в научных исследованиях.
15. Презентация результатов научного исследования: научный отчет, статья, доклад.
16. Методы и принципы научного исследования.
17. Навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии.
18. Методика написания научной статьи.

19. Научный доклад.
20. Основные методы научных исследований в экономике

Курсовую работу выполнить в соответствии со следующими требованиями:

- использовать научную литературу за последние годы (4-5 лет);
- использовать зарубежную литературу;
- использовать статистические данные и материалы базовой организации, на материалах которой будет выполнена выпускная квалификационная работа;
- проворить содержание курсовой работы на оригинальность – допускается не менее 80% оригинальности;
- вопросы курсовой работы раскрыть строго по содержанию;
- объем каждого параграфа должен быть не менее 3 страниц текста;
- номер и тема курсовой работы обучающегося соответствует номеру в списке группы или темы курсовых работ выбираются обучающимся самостоятельно по личному желанию.

Критерии оценки курсовой работы:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении и защите курсовой работы во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим ***критериям:***

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы изложены систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении

теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Комплект тестовых заданий (открытого типа)
ОПК-5

1. Особый прием мышления, который заключается в отвлечении от ряда свойств и отношений изучаемого явления:
2. Методологическая основа исследования не включает:
3. Логика- это:
4. Познание - это:
5. Предмет исследования - это:
6. Объект исследования – это
7. Научное исследование - это...
8. Методология науки - это...
9. Основу методологии научного исследования составляет:
10. Теория - это...
11. Важное качество для автора научного текста —
12. Цитируемый текст должен точно соответствовать.
13. Под проблемой понимается:
14. В системном подходе к исследованию основным является:
15. Методология любого исследования начинается

Ключ к открытым тестам

Вопрос	Ответы на вопросы
1	Абстрагирование.
2	Идеи.
3	Наука о сущности познания.
4	Способность воспринимать, различать и усваивать явления внешнего мира.
5	Особая проблема, отдельные стороны объекта, его свойства и особенности, которые, не выходя за рамки исследуемого объекта, будут исследованы в работе.
6	Процесс или явление действительности с которой работает исследователь.
7	Целенаправленное познание.
8	Система методов, функционирующих в конкретной науке.
9	Диагностический метод.
10	Логическое обобщение опыта в той или иной отрасли знаний.
11	Ясность, умение писать доступно и доходчиво.
12	Источнику с обязательной ссылкой на него и соблюдением требований библиографических стандартов.
13	Несоответствие фактического состояния объекта желаемому.

14	Определение целостности и связи явлений.
15	Выбора цели.

ПК-6

1. ….это совокупность приемов, операций и способов теоретического познания и практического преобразования действительности при достижении определенных результатов.
2. …это сфера исследовательской деятельности, направленная на получение новых знаний о природе, обществе, мышлении.
3. …это учение о принципах, формах, методах познания и преобразования действительности, применении принципов мировоззрения к процессу познания, духовному творчеству и практике.
4. Основная функция метода:
5. Замысел исследования – это…
6. Наука выполняет функции:
7. Существует ли однозначная точка зрения о времени возникновения науки?
8. Метод научного познания, в основу которого положена процедура соединения различных элементов предмета в единое целое, систему, без чего невозможно действительно научное познание этого предмета:
9. Метод познания, при котором происходит перенос значения, полученного в ходе рассмотрения какого-либо одного объекта, на другой, менее изученный и в данный момент изучаемый:
10. Метод научного познания, основанный на изучении каких-либо объектов посредством их моделей:
11. Метод научного познания, который заключается в переходе от некоторых общих посылок к частным результатам-следствиям:
12. Науки об обществе называются…
13. Науки об общих законах развития природы, общества и мышления называются…
14. Науки, занимающиеся решением технологических, инженерных, экономических и иных проблем, называются…
15. Какие науки направлены на получение новых знаний об основных закономерностях строения, функционирования и развития человека, общества, окружающей среды?
16. Какие науки направлены на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач?

Ключ к открытым тестам

Номер вопроса	Вариант ответа
1	Метод.
2	Наука.
3	Методология.
4	Внутренняя организация и регулирование процесса познания.
5	Основная идея, которая связывает воедино все структурные элементы методики, определяет порядок проведения исследования, его этапы
6	Гносеологическую и трансформационную
7	Нет.
8	Синтез.
9	Аналогия
10	Моделирование.
11	Дедукция.
12	Общественные науки
13	Философские науки.
14	Технические науки.
15	Фундаментальные науки.
16.	Пикладные науки.

Тестовые задания закрытого типа. ОПК-5

Тест 1. Дайте определение методологии как науки.

1. Учение о методах научного познания, синтез средств и приемов познания.
2. Результат процесса познания.
3. Предметная поддержка учебной деятельности.
4. Процесс, в ходе которого возникают новые формы поведения и деятельности.

Тест 2. Научное исследование – это:

1. Вид деятельности, направленный на достижение цели.
2. Вид социальной деятельности, направленный на приращение нового знания.
3. Вид социальной деятельности, способствующий решению поставленных задач.
4. Вид деятельности, направленный на производство знаний.

Тест 3. Необходимость выявления противоречий как источника развития и саморазвития означает принцип:

1. Единства психики и деятельности.
2. Единства содержания и формы.
3. Единства и борьбы противоположностей.
4. Всесторонности.

Тест 4. К какому виду документов относятся статистические данные?

1. К историческим документам.
2. К регулятивным документам.
3. К информационным документам.
4. К правовым документам.

Тест 5. Деление объема понятия на классы, типы, виды по сходным признакам осуществляется методом:

1. Корреляционного анализа.
2. Регрессионного анализа.
3. Типологизации.
4. Классификации.

Тест 6. Результатом проведенного экономического исследования являются:

1. Выводы и рекомендации по результатам исследования.
2. Практическая работа по внедрению выводов и рекомендаций.
3. Контроль работы по внедрению выводов и рекомендаций.
4. Оценка результатов внедрения выводов и рекомендаций.

Тест 7. Предположение, выдвигаемое для объяснения каких-либо фактов, явлений и процессов, которое необходимо подтвердить или опровергнуть, это:

1. Описание ожидаемого результата научного исследования.
2. Гипотеза исследования.
3. Процесс выявления объективной истины.
4. Поиск теоретических и эмпирических значений понятий.

Тест 8. Главным фактором, определяющим роль исследования в современной экономике является:

1. Мотивация персонала.
2. Уровень развития науки управления.
3. Творческий потенциал менеджера и его команды.
4. Сложность решаемых проблем.

Тест 9. Выбор объекта исследования определяется:

1. Особенностью изучаемой проблемы.
2. Областью проявления и существования изучаемой проблемы.
3. Приоритетами в управленческой деятельности менеджера.
4. Типичностью проблемы.

Тест 10. Что такое проблема?

1. Направление исследования.
2. Совокупность информации о состоянии системы.
3. Тенденция развития управления системы.
4. Противоречие, требующее разрешения.

Тест 11. В чем преимущества метода тестирования?

1. Глубина раскрытия проблемы.
2. Количественная определенность.
3. Позволяет быстро получить информационный материал.

4. Позволяет исключить психологические и личностные нюансы.

Тест 12. Какие элементы предполагает структура программы исследования?

1. Виды исследовательской деятельности, регламенты, ответственность, проблема, исполнители.
2. Цель исследования, проблема, ресурсы, результат, гипотеза.
3. Цель исследования, организация, ресурсы, проблема, концепция.
4. План исследования, приоритеты, результат, управление, расчет времени.

Тест 13. Успех исследования предопределяет:

1. Полнота информации о проблеме.
2. Организация исследования.
3. Методология исследования.
4. Творческий потенциал менеджера.

Тест 14. Исследовательский потенциал – это:

1. Это образовательный уровень исследователя.
2. Это наличие всей необходимой информации для проведения исследования.
3. Это возможность выбирать и использовать необходимые методы исследования.
4. Это возможность использования необходимых ресурсов для проведения исследования.

Тест 15. Какое определение понятия «эффективность исследования» наиболее корректно?

1. Подтверждение рабочей гипотезы полученным результатом исследования.
2. Сопоставление результата исследования с затратами на его получение.
3. Степень достижения поставленной цели исследования.
4. Возможность практического использования результатов исследования.

Тест 16. Эмпирическое познание связанно с:

1. Чувственными знаниями.
2. Ощущениями.
3. Восприятиями.
4. Представлениями.

Тест 17. Какой из перечисленных относится к эмпирико-теоретическим методам исследования:

1. Индукция и дедукция.
2. Моделирование.
3. Методы системного и функционально-стоимостного анализа.
4. Исторический и логический методы.

Тест 18. Метод изучения объекта в его целостности, в единстве и взаимной связи его частей называется:

1. Анализом.
2. Системным анализом.
3. Конкретизацией.
4. Синтезом.

Тест 19. Дайте определение науки логики –

1. Учение о причинности и всеобщей взаимной обусловленности всех явлений.
2. Описание ожидаемого результата научного исследования.
3. Наука о наиболее общих законах развития природы и общества.
4. Наука, изучающая мышление как процесс познания истины.

Тест 20. Необходимость выявления противоречий как источника развития и саморазвития означает принцип:

1. Единства психики и деятельности.
2. Единства содержания и формы.
3. Единства и борьбы противоположностей.
4. Всесторонности.

Тестовые задания закрытого типа. Тесты ПК-6

Тест 1. Предметом исследования является:

1. Ситуация.
2. Управленческое решение.

3. Проблема.
4. Деятельность человека.

Тест 2. Какова главная особенность диалектического подхода к исследованию?

1. Четкое определение объекта и предмета исследования.
2. Поиск противоречий и путей их разрешения.
3. Использование системного подхода к исследованию.
4. Сочетание индукции и дедукции в анализе всех проблем.

Тест 3. Что понимается под целью исследования?

1. Выбор предмета исследования.
2. Главная направленность исследования.
3. Познание тенденции развития.
4. Поиск путей эффективного развития.

Тест 4. Что представляет собой концепция исследования?

1. Концепция исследования – это парадигма его проведения.
2. Концепция исследования – главная характеристика его организации.
3. Это комплекс ключевых положений, определяющий методологию и организацию исследования.
4. Это совокупность гипотез, определяющих программу исследования.

Тест 5. Что является целью исследования?

1. Результат, который стремится получить исследователь.
2. Разрешение проблемы, выступающей в качестве предмета исследования.
3. Определение формулы практического действия по разрешению проблемы.
4. Использование научного аппарата для достижения эффективного решения проблемы.

Тест 6. Что такое методы исследования?

1. Средства оптимизации исследования.
2. Определение состава проблем.
3. Способы проведения исследования.
4. Алгоритм исследования.

Тест 7. В чем преимущества диалектического подхода к исследованию?

1. Требует количественных оценок.
2. Предполагает учет человеческого фактора.
3. Ориентирует на поиск противоречий.
4. Имеет универсальный характер.

Тест 8. Что такое фактология исследования?

1. Методы обработки информации.
2. Использование фактического материала в процессе исследования.
3. Проверка информации.
4. Система работы с фактами.

Тест 9. В чем проявляются отличительные черты системного подхода?

1. Использование средств математического моделирования.
2. Определение условий целостности явлений, его элементов и связей между ними.
3. Проведение типологического анализа элементов и их связей.
4. Решающая роль человеческого фактора – мышления исследователя.

Тест 10. Какой фактор предопределяет успех исследования?

1. Использование компьютера.
2. Полнота информации о проблеме.
3. Организация исследования.
4. Методология исследования.

Тест 11. Эмпирическое познание связанно с:

1. Чувственными знаниями.
2. Ощущениями.
3. Восприятиями.
4. Представлениями.

Тест 12. Метод исследования, который включает в себя изучение предмета путем мысленного или практического расчленения его на составные элементы (части объекта, его признаки, свойства, отношения) называется:

1. Моделирование.

2. Конкретизация.
3. Индукция.
4. Анализ.

Тест 13. Анализ как один из общенаучных методов исследования представляет собой:

1. Соединение отдельных частей рассматриваемого явления в единое целое и воссоздание целостной картины.
2. Точное предписание о выполнении в определенном порядке какой- либо системы операций.
3. Мысленное расчленение изучаемого явления на составные части и исследование каждой из них в отдельности.
4. Перенос свойств известного явления на свойства неизвестного.

Тест 14. В чем проявляются главные признаки методологии исследования?

1. В последовательности выполнения исследовательских операций.
2. В целях, подходах и методах исследования.
3. В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.
4. В получении и обработке информации об исследуемом объекте.

Тест 15. В чем отличие понятий и суждений?

1. Понятия отражают факты действительности, а суждения – понимание этих фактов.
2. У них различна роль в мышлении. Суждение характеризует более высокий уровень мышления.
3. Они имеют разные функции в мышлении. Понятие фиксирует явление, суждение характеризует свойства явления.
4. Суждение всегда индивидуализировано, тогда как понятие отражает общий подход.

Тест 16. Что характеризует технология исследования?

1. Вариант использования методов исследования.
2. Систему нормативов проведения исследования.
3. Понимание исследуемой проблемы и путей ее решения.
4. Комбинацию и последовательность действий исследователя.

Тест 17. В чем главная особенность организации исследования?

1. Трудности функционального разделения исследовательской деятельности.
2. Ярко выраженная зависимость от типа исследования.
3. Особый учет социально-психологических факторов исследовательской деятельности.
4. Невозможность планирования временных факторов проведения исследования.

Тест 18. Какую роль в исследовании играет классификация проблем, факторов, условий и др.?

1. Определяет комплексный подход в исследовании.
2. Позволяет определить свойства явлений.
3. Способствует упорядочению и ранжированию (проблем, факторов, свойств и пр.).
4. Дает дополнительную информацию.

Тест 19. Что является главным в системном подходе к исследованию?

1. Тип мышления менеджера.
2. Знание предмета исследования.
3. Возможность имитационного моделирования явлений.
4. Определение целостности и связи явлений.

Тест 20. В чем преимущества диалектического подхода к исследованию?

1. Требует количественных оценок.
2. Предполагает учет человеческого фактора.
3. Ориентирует на поиск противоречий.
4. Дает новые знания.

Ответы на тесты

Вопросы	Тесты ОПК-5	Тесты ПК-6
1	1	3
2	2	2
3	3	4
4	3	3
5	4	2
6	1	3

7	2	3
8	4	2
9	2	2
10	4	4
11	3	2
12	2	4
13	3	3
14	4	2
15	2	1
16	2	4
17	1	1
18	4	3
19	4	4
20	3	3

15 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;

10 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;

5 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;

0 баллов - выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Составитель _____Н.И. Прока

(подпись)

«____»_____20 ___г

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, задач, рефератов, заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине **«Методология научного исследования»** проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения экзамена – письменная работа по билетам. Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

2.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
3.	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
5	Задачи	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
6	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
7	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Профиль (программа) подготовки: **Управление персоналом**

Квалификация (степень): **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Оглавление

	стр.
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Описание показателей и критериев оценивания уровня, приобретенных компетенций на различных этапах их формирования	4
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 и шкалы их оценивания	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования индикаторов достижения компетенций	36

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
ПК-2. Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Формирование и управление политики вознаграждения труда персонала и оценки ее эффективности. Формирование и управление политики вознаграждения труда персонала и оценки ее эффективности. Корпоративная система мотивации труда персонала.	Пороговый	Опрос Тестирование	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	
ПК-3. Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	Корпоративная система мотивации труда персонала. Формирование и управление политики вознаграждения труда персонала и оценки ее эффективности. Системы оплаты труда и их экономическая эффективность. Формирование и управление политики вознаграждения труда персонала и оценки ее эффективности.	Пороговый	Опрос Тестирование	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	
		Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Системы оплаты труда и их экономическая эффективность. Корпоративная система оценки персонала. Организация системы	Пороговый	Опрос Тестирование	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Опрос Реферат/ Доклад Метод конкретных ситуаций Тестирование	

	нормирования труда. Эффективность корпоративной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Высокий	Опрос Деловая игра Задача Тестирование	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно ниже 55 баллов	удовлетворительно пороговый 55-70 баллов	хорошо повышенный 71-85 баллов	отлично высокий 86-100 баллов	
ПК-2. Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации					
ПК-2.1. Планирует затраты и формирует бюджет на персонал.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-2.2. Определяет задачи работникам структурного подразделения, формирует материально-технические ресурсы для их выполнения и осуществляет контроль эффективного использования.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-2.3. Проводит анализ планов и отчетности по управлению персоналом и выявляет ресурсы по улучшению деятельности организации.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-3. Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом					

ПК-3.1. Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы и технологии по управлению персоналом.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-3.2. Осуществляет организационно-экономические расчеты по планированию деятельности подразделения и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-3.3. Использует информационные технологии и системы поддержки управленческих решений для внедрения планов, программ и современные технологии по управлению персоналом.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику					
ПК-4.1. Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Собеседование (опрос) Тест. Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.

ПК-4.2. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.
ПК-4.3. Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а также системы организации труда персонала.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Собеседование (опрос) Тест Реферат. Практические задания. Решение ситуационных заданий с обсуждением Деловая игра. Экзамен.

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 и шкалы их оценивания

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

ПК-2

1. Методы оценки результатов и эффективности труда.
2. Методика формирования, внедрения и поддержания корпоративных систем оценки труда персонала.
3. Методика разработки, внедрения и поддержания системы и мероприятий по развитию персонала.
4. Системы стандартов по нормам труда.
5. Теории мотивации персонала.
6. Виды мотивов и требования к системе мотивации труда персонала.
7. Принципы и методика разработки корпоративных систем мотивации труда персонала.
8. Эффективные корпоративные системы мотивации труда персонала и их социально-экономическую эффективность.
9. Управление эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда.
10. Управление мотивацией труда персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда.
11. Эффективность корпоративных систем мотивации труда персонала.
12. Система организации труда и расчет ее экономической эффективности.

ПК-3

1. Методы планирования фонда заработной платы.
2. Методика внедрения и организацию поддержания корпоративных систем мотивации труда персонала.

3. Методика расчета социально-экономической эффективности корпоративных систем мотивации труда персонала.
4. Методика внедрения и организацию поддержания корпоративных систем мотивации труда персонала.
5. Политика стимулирования персонала.
6. Корпоративная система оценки труда персонала.
7. Показатели эффективности труда персонала и работы подразделения.
8. Организация системы нормирования труда.
9. Формирование системы мероприятий по развитию персонала.
10. Управление системой вознаграждения труда персонала.
11. Разработка политики оплаты труда организации и оценка ее эффективности.
12. Планирование фонда оплаты труда.
13. Применение методики разработки норм труда.
14. Применение основных систем оплаты труда персонала.
15. Разработка политики оплаты труда.
16. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.

ПК-4

1. Методика внедрения и организации поддержания корпоративных систем мотивации труда персонала.
2. Методы и методика формирования и управления политики вознаграждения труда персонала и оценки ее эффективности.
3. Методика и организация внедрения и поддержания системы организации труда и оплаты персонала.
4. Методика разработки предложений по формированию систем оплаты труда и определения их экономической эффективности.
5. Содержание, порядок разработки и способы оценки эффективности механизма оплаты труда.
6. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.
7. Методика и организацию внедрения и поддержания системы организации труда и оплаты персонала.
8. Методика разработки предложений по формированию систем оплаты труда и определения их экономической эффективности.
9. Внедрение эффективного механизма вознаграждения персонала.
10. Формирование системы оплаты и организации труда и определение их экономической эффективности.
11. Система поощрения персонала.
12. Мотивации труда при разработки эффективных корпоративных систем мотивации труда.

Критерии оценки на экзамене:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим **критериям:**

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;

- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Тематика рефератов. ПК-2, ПК-3, ПК-4

1. Методы и формы мотивации в системы управления персоналом.
2. Повышение трудовой мотивации персонала.
3. Теории мотивации персонала.
4. Принципы формирования системы мотивации персонала.
5. Методы диагностики системы мотивации компании.
6. Анализ результатов диагностики системы мотивации компании.
7. Виды стимулирования персонала.
8. Методы выявления мотивов сотрудников.
9. Методы оценки эффективности системы мотивации.
10. Методы и критерии оценки результатов трудовой деятельности персонала.
11. Понятие и содержание «Вознаграждение труда персонала».
12. Роль и значение вознаграждения труда в управление персоналом.
13. Система нематериального и морального стимулирования персонала организации.
14. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда.
15. Содержание и структура Положения по оплате труда.
16. Методы оценки эффективности системы оплаты труда.
17. Принципы формирования систем оплаты труда персонала.
18. Понятие и содержание «Политика заработной платы компании».
19. Разработка и внедрение «Политика заработной платы компании».
20. Анализ конкурентоспособности «Политика заработной платы компании».
21. Состав фонда заработной платы, в том числе виды стимулирующих и компенсационных выплат и порядок их начисления.

22. Формы и системы оплаты труда персонала.

Методика подготовки реферата:

Объем 10 страниц печатного текста. Использовать литературные источники за 3-4 последних года. Ссылка на источники литературы. Использовать статистические данные.

Доклад основного содержания реферата – не более 5 мин.

Критерии оценки реферата в баллах:

Баллы	Критерии оценки
5	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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.
4	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.
1-3	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. Реферат зачитывается обучающимся.
0	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Практические задания

Задача 1. Оцените политику заработной платы в регионе.

Показатели	Годы		
1. Доля в структуре фонда заработной платы, %:			
1.1 основной оплаты труда	71,2	67,9	68,8
1.2 стимулирующих выплат	15,2	15,3	15,7
2. Уровень среднемесячной заработной платы работников сельскохозяйственного производства, руб.	11394	13935	15653
по отношению к:			
2.1 среднеобластному уровню, %	78,4	82,5	81,2
2.2 МРОТ	2,63р.	3,02р.	3,00р.
3. Доля фонда заработной платы, %:			
3.1 в структуре основных производственных затрат	13,4	14,0	13,5
3.2 в выручке	15,6	12,5	12,1
Доля фонда заработной платы в растениеводстве, %:			
4.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	12,3	12,0
4.2 в выручке	15,2	9,8	12,0
Доля фонда заработной платы в животноводстве, %:			
5.1 в структуре основных производственных затрат	12,7	13,6	13,4
5.2 в выручке	11,2	11,6	12,5
Получено на 1 руб. заработной платы - выручки, руб.	6,43	7,80	6,90

Задача 2. Установить месячную заработную плату работникам коллектива по нормативам от выручки.

Члены первичного трудового коллектива	Методика расчета месячной заработной платы		Начисленная месячная заработная плата, руб.
Первый работник	80%	от месячной заработной платы	
Второй работник	75%		

Третий работник	65%	начисленной руководителю	
Четвертый работник	60%		
Пятый работник	60%		
Доля месячного фонда заработной платы коллектива в выручке, %			

Задача 3. Рассчитать удельный вес фонда заработной платы в затратах на основное производство.

Показатели	Годы	
Затраты на оплату труда, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	16963	19815
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	3737	3743
животноводства	6685	8753
Итого затрат по основному производству, тыс. руб.:		
Всего на основное производство	136063	183362
в том числе на производство продукции:		
растениеводства	40286	50164
животноводства	84395	123629
Удельный вес затрат на оплату труда, %		
в общих затратах на основное производство	+	+
в затратах на производство продукции растениеводства	+	+
в затратах на производство продукции животноводства	+	+

Сделать соответствующие выводы.

Задача 4. Установить должностные оклады управленческим работникам

Показатели	Организация
Среднегодовая численность персонала организации за отчетный год, человек	205
Годовой фонд заработной платы организаций, млн. руб.	61,5
Структура фонда заработной платы организации за отчетный год, % (Фонд заработной платы (100%) = Фонд основной оплаты (%) + Стимулирующие выплаты (%) + компенсационные выплаты (%):	100,0
основная оплата	63,2%
стимулирующие выплаты	32,4%
компенсационные выплаты	4,4%
Фонд основной оплаты в структуре фонда заработной платы организации, млн. руб.	+
Стимулирующие выплаты, млн. руб.	+
Компенсационные выплаты, млн. руб.	+
Среднемесячная заработная плата персонала организации за отчетный год, руб.	+
Повышающий коэффициент для установления должностного оклада руководителю.	5
Должностной оклад руководителя, руб.	+
Должностной оклад руководящим работникам, руб.:	-
Условия установления должностного оклада первому заместителю	95 %
Должностной оклад первого заместителя, руб.	+
Условия установления должностного оклада второму заместителю	85 %
Должностной оклад второго заместителя, руб.	+

Задача 5. Начислить работнику заработную плату по повременно-премиальной системе оплате труда

Показатели	Работник
МРОТ, руб.	25000
Повышающий коэффициент работнику (Кпов.)	2,2
Месячная ставка работнику или его месячный (должностной) оклад, руб.	+
Стимулирующие выплаты:	
Условия доплаты за профессиональное мастерство (в % от месячного (должностного) оклада).	30%
Доплата за профессиональное мастерство, руб. (Д/маст)	+
Условия надбавки (в % от месячного (должностного) оклада).	15%
Надбавка, руб.	+
Премия, руб.	19800

Компенсационные выплаты:	-
Условия доплаты за совмещение (в % к заработной плате)	15
Заработная плата работнику без доплаты за совмещение, руб.	+
Доплата за совмещение, руб. (Д/совм.).	+
Начисленная всего заработная плата работнику, руб.:	+

Задача 6. Рассчитать показатели эффективности затрат на оплату труда

Показатели	Организация
Начисленный за год фонд заработной платы персоналу организации, млн. руб.	28,356
Выручка от реализации, млн. руб.	121,4
Зарплатоемкость, руб.	+
Зарплатоемкость, %.	+
Зарплатоотдача, руб.	+
Зарплатоотдача, %.	+
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в выручка от реализации, %	+
Годовые затраты организации, млн. руб.	98,346
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в годовых затратах организации, %	+

Задача 7. Рассчитать показатели эффективности затрат на оплату труда

Показатели	Организация
Начисленный за год фонд заработной платы персоналу организации, млн. руб.	26,432
Выручка от реализации, млн. руб.	113,6
Зарплатоемкость, руб.	+
Зарплатоемкость, %.	+
Зарплатоотдача, руб.	+
Зарплатоотдача, %.	+
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в выручка от реализации, %	+
Годовые затраты организации, млн. руб.	92,125
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в годовых затратах организации, %	+

Задача 8. Рассчитать показатели эффективности затрат на оплату труда

Показатели	Организация
Начисленный за год фонд заработной платы персоналу организации, млн. руб.	30,0
Выручка от реализации, млн. руб.	193,6
Зарплатоемкость, руб.	+
Зарплатоемкость, %.	+
Зарплатоотдача, руб.	+
Зарплатоотдача, %.	+
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в выручка от реализации, %	+
Годовые затраты организации, млн. руб.	119,125
Доля начисленного за год фонда заработной платы персоналу организации в годовых затратах организации, %	+

Задача 9. Начислить работнику заработную плату по повременно-премиальной системе оплате труда

Показатели	Работник
МРОТ, руб.	16000
Повышающий коэффициент работнику (Кпов.)	2,1
Месячная ставка работнику или его месячный (должностной) оклад, руб.	+

Стимулирующие выплаты:	
Условия доплаты за профессиональное мастерство (в % от месячного (должностного) оклада).	25%
Доплата за профессиональное мастерство, руб. (Д/маст)	+
Условия надбавки (в % от месячного (должностного) оклада).	20%
Надбавка, руб.	+
Премия, руб.	6400
Компенсационные выплаты:	-
Условия доплаты за совмещение (в % к заработной плате)	15
Заработная плата работнику без доплаты за совмещение, руб.	+
Доплата за совмещение, руб. (Д/совм.).	+
Начисленная всего заработная плата работнику, руб.:	+

Задача 10. Составить штатное расписание организации

Исходные данные

МРОТ установлен на уровне: Самостоятельно

Наименование структурных подразделений и наименование должностей	Коли-чество штат-ных единиц	Повыша-ющий коэффициент - Самостоятельно	Должностной оклад, руб.	Персо-нальная надбавка, руб. - Самостоятельно	Годовой фонд заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6
Аппарат управления					
Директор	1				
Заместитель директора по экономике	1				
Старший бухгалтер	2				
Бухгалтер	3				
Менеджер по персоналу	1				
…					
Итого:	+	-	-	-	+

Задача 11. Начислить заработную плату работникам организации по сдельно-премиальной системе оплаты труда за выполненный объем работ.

Показатели	Перевозка сахар-ной свеклы
Способ выполнения работ	Состав транспортного средства: КАМАЗ – 5410.
Норма выработки или сменная производительность	60 т
Фактический объем выполненной работы	600 т
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), тыс. руб.	20
Повышающий коэффициент для расчета месячной ставки работнику (К пов.)	2,1
Месячная ставка, руб.	+
Дневная ставка оплаты, руб.	+
Начисленная сдельная основная заработная плата работнику, руб.	+
Начисление стимулирующих выплат работнику:	
Надбавка за профессиональное мастерство, руб. (установлена в размере 25% к основной заработной плате	+
Премия, руб. (установлена в размере 35% к основной заработной плате	+
Размер начисленной заработной платы работнику, руб.	+
Доплата работнику за непрерывный стаж работы в данной организации, руб. - в размере 15% от начисленной сумме заработной плате	+
Общая сумма начисленной работнику заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, руб.	+

Задача 12. Начислить заработную плату работникам организации по сдельно-премиальной системе оплаты труда за выполненный объем работ.

Показатели	Сбор малины
Способ выполнения работ	Вручную
Норма выработки или сменная производительность	20 кг
Фактический объем выполненной работы	110 кг
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), тыс. руб.	15
Повышающий коэффициент для расчета месячной ставки работнику (К пов.)	2
Месячная ставка, руб.	+
Дневная ставка оплаты, руб.	+
Начисленная сдельная основная заработная плата работнику, руб.	+
Начисление стимулирующих выплат работнику:	
Надбавка за профессиональное мастерство, руб. (установлена в размере 25% к основной заработной плате	+
Премия, руб. (установлена в размере 35% к основной заработной плате	+
Размер начисленной заработной платы работнику, руб.	+
Доплата работнику за непрерывный стаж работы в данной организации, руб. - в размере 15% от начисленной сумме заработной плате	+
Общая сумма начисленной работнику заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, руб.	+

Задача 13. Начислить заработную плату коллективу, на основе системы оплаты труда – по нормативам от выручки.

Показатели	Коллектив
Денежная выручка, полученная коллективом за месяц за произведенную продукцию, оказанные услуги или выполненные работы составила, млн. руб.	2,3
Норматив установления месячной заработной платы руководителя, в процентах от месячной выручки, полученной коллективом	2,1
Месячная заработная плата руководителя, руб.	+
Нормативы начисления заработной платы работникам – в процентах от месячной заработной платы руководителя:	-
Первый работник	80%
Второй работник	83%
Третий работник	74%
Месячная заработная плата работников, руб.: З\п = В % от Месячной заработной платы руководителя.	-
Первый работник	+
Второй работник	+
Третий работник	+
Месячный фонд заработной платы коллектива, руб.	+
Удельный вес месячного фонда заработной платы коллектива от месячной выручки, %.	+

Задача 14. Установить должностные оклады управленческим работникам

Показатели	Организация
Среднегодовая численность персонала организации за отчетный год, человек	340
Годовой фонд заработной платы организаций, млн. руб.	72,8
Структура фонда заработной платы организации за отчетный год, % (Фонд заработной платы (100%) = Фонд основной оплаты (%) + Стимулирующие выплаты (%) + компенсационные выплаты (%):	100,0
основная оплата	65,0%
стимулирующие выплаты	30,0%
компенсационные выплаты	5,0%
Фонд основной оплаты в структуре фонда заработной платы организации, млн. руб.	+
Стимулирующие выплаты, млн. руб.	+
Компенсационные выплаты, млн. руб.	+
Среднемесячная заработная плата персонала организации за отчетный год, руб.	+
Повышающий коэффициент для установления должностного оклада руководителю.	6
Должностной оклад руководителя, руб.	+
Должностной оклад руководящим работникам, руб.:	-

Условия установления должностного оклада первому заместителю	90%
Должностной оклад первого заместителя, руб.	+
Условия установления должностного оклада второму заместителю	89%
Должностной оклад второго заместителя, руб.	+

Задача 15. Оценить эффективность политики оплаты труда в аграрном секторе

Показатели	Годы					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства, руб.:						
Российская Федерация	21626	24106	25671	28699	31728	34770
Орловская область	19720	22274	24373	27811	30549	34733
Соотношение уровня среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве к средней по экономике, %:						
Российская Федерация	63,5	65,7	67,1	66,5	66,3	67,7
Орловская область	90,6	96,3	98,2	101,2	102,9	109,0
Эффективность труда в аграрном секторе Орловской области – получено в расчете на одного работника, млн. руб.:						
денежной выручки	2,3	2,56	1,82	2,48	2,55	3,75
прибыли	0,78	0,68	0,29	0,69	0,76	1,54
Доля заработной платы в выручки, %	10,6	10,8	16,6	13,8	14,8	11,3
Доля занятых в сельском хозяйстве, %	6,7	6,7	5,9	5,9	5,8	6,0
Доля заработной платы в ВВП, %	47,8	48,2	47,8	45,3	46,3	49,2

Задача 16. Начислить заработную плату работникам организации по сдельно-премиальной системе оплаты труда за выполненный объем работ.

Показатели	Культивация
Способ выполнения работ	John Deere 8430/01860Y57 + Amazone Cenius 3001.
Норма выработки или сменная производительность	30 га
Фактический объем выполненной работы	210 га
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), тыс. руб.	20
Повышающий коэффициент для расчета месячной ставки работнику (К пов.)	2,2
Месячная ставка, руб.	+
Дневная ставка оплаты, руб.	+
Начисленная сдельная основная заработная плата работнику, руб.	+
Начисление стимулирующих выплат работнику:	
Надбавка за профессиональное мастерство, руб. (установлена в размере 25% к основной заработной плате	+
Премия, руб. (установлена в размере 35% к основной заработной плате	+
Размер начисленной заработной платы работнику, руб.	+
Доплата работнику за непрерывный стаж работы в данной организации, руб. - в размере 15% от начисленной сумме заработной плате	+
Общая сумма начисленной работнику заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, руб.	+

Задача 17. Начислить заработную плату работникам организации по сдельно-премиальной системе оплаты труда за выполненный объем работ.

Показатели	Дискование сидерального пара

Способ выполнения работ	Состав агрегата: Кировец К-744-Р4 + KvernelandDXGJeandebru
Норма выработки или сменная производительность	40 га
Фактический объем выполненной работы	190 га
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), тыс. руб.	20
Повышающий коэффициент для расчета месячной ставки работнику (К пов.)	2,0
Месячная ставка, руб.	+
Дневная ставка оплаты, руб.	+
Начисленная сдельная основная заработная плата работнику, руб.	+
Начисление стимулирующих выплат работнику:	
Надбавка за профессиональное мастерство, руб. (установлена в размере 25% к основной заработной плате	+
Премия, руб. (установлена в размере 35% к основной заработной плате	+
Размер начисленной заработной платы работнику, руб.	+
Доплата работнику за непрерывный стаж работы в данной организации, руб. - в размере 15% от начисленной сумме заработной плате	+
Общая сумма начисленной работнику заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, руб.	+

Задача 18. Начислить заработную плату коллективу, на основе системы оплаты труда – по нормативам от выручки.

Показатели	Коллектив
Денежная выручка, полученная коллективом за месяц за произведенную продукцию, оказанные услуги или выполненные работы составила, млн. руб.	2,0
Норматив установления месячной заработной платы руководителя, в процентах от месячной выручки, полученной коллективом	2,1
Месячная заработная плата руководителя, руб.	+
Нормативы начисления заработной платы работникам – в процентах от месячной заработной платы руководителя:	-
Первый работник	80%
Второй работник	83%
Третий работник	74%
Месячная заработная плата работников, руб.: З\п = В % от Месячной заработной платы руководителя.	-
Первый работник	+
Второй работник	+
Третий работник	+
Месячный фонд заработной платы коллектива, руб.	+
Удельный вес месячного фонда заработной платы коллектива от месячной выручки, %.	+

Задача 19. Рассчитать систему показателей уровня заработной платы персонала организации

Показатели	Организация
Среднегодовая численность работников организации, чел.	165
Начисленный за год фонд заработной платы персоналу организации, млн. руб.	38,356
Начисленные за год выплаты социального характера, млн. руб.	3,1
Среднегодовая заработная плата работников, руб.	+
Размер годовой суммы начисленных выплат социального характера в расчете на среднегодового работника, руб.	+
Среднемесячная заработная плата работников организации, руб.	+
Среднегодовые выплаты социального характера на одного работника, руб.	+
Отработанно за год всеми работниками организации:	-
тыс. чел.-дней	42
тыс. чел.-час	294,3
Средняя оплата 1 чел.-дня, руб.	+
Средняя оплата 1 чел.-часа, руб.	+

Задача 20. Проанализируйте структуру фонда заработной платы в организации, выделите тенденции и сделайте соответствующие выводы.

Показатели	Годы					
Структура фонда заработной платы, %:						
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	74,9	72,6	71,6	71,4	71,1	68,2
премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	6,7	9,5	12,3	17,8	18,2	19,2
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	7,0	5,3	1,6	1,0	1,2	1,1

Критерии оценки (в баллах):

- 6 баллов выставляется обучающемуся, если представлено полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если представлено верное решение, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа.
- 3 балла выставляется обучающемуся, если в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.
- 2 балла выставляется обучающемуся, если имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.
- 1 балл выставляется обучающемуся, если рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение - безосновательно.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если решение неверное или отсутствует.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Комплект тестовых заданий (открытого типа)
ПК-2

Тест 1. Какой предел имеет интенсивность труда?

Тест 2. Организация труда – это совокупность мероприятий, обеспечивающих наиболее целесообразное и эффективное использование ----------потенциала в соответствии с занимаемыми рабочими местами.
Тест 3. При изучении процесса труда одного исполнителя применяется ------фотография рабочего времени.
Тест 4. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников ---------- правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Локальными нормативными актами организации.
Тест 5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
Тест 6. На основе какого вида баланса сменного времени исполнителя устанавливаются нормы труда:
Тест 7. Что такое структура фонда заработной платы организации?
Тест 8. Зарплатоотдача - это отношение стоимости произведенной продукции или выручки от ее реализации
Тест 9. Какие показатели характеризуют эффективность расходов на оплату труда?
Тест 10. Назовите важнейший нормативный правовой акт в сфере труда?

Ключ к открытым тестам

Тесты	Варианты ответов
1	Физиологический.
2	Трудового или кадрового
3	Индивидуальная
4	Соблюдение
5	40 часов в неделю.
6	Рационального
7	Доля основных элементов (составных частей) фонда заработной платы к общему фонду заработной платы организации за тот или иной период.
8	на фонд заработной платы.
9	Зарплатоемкость. Зарплатоотдача
10	Трудовой Кодекс РФ.

Тесты. ПК-3

1. В чем заключается цель стимулирования персонала?
2. Для увеличения эффективности труда необходимо:
3. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
4. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
5. К процессуальным теориям мотивации относится теория ожиданий, да?
6. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
Какие основные формы стимулов выделяют?
8. Основными формами оплаты труда являются:
9. Под термином «мотивация» понимают:
10. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

Ключ к открытым тестам

Тесты	Варианты ответов
1	побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
2	четко формулировать цель работы;
3	временному увеличению эффективности его работы;
4	содержательной;
5	да
6	физиологические;
7	моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
8	повременная и сдельная;

9	совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
10	уменьшению эффективности его труда;

Тесты. ПК-4

1. Интенсивность труда - характеризует степень его _____в единицу времени и измеряется количеством затраченной на это время энергии человека.
2. Форма оплаты труда, которая характеризуется тем, что основная заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества, отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной ставкой или окладом, - это форма оплаты труда …..
3. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
4. Сила мотива определяется:
5. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?
6. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
7. Какая основа бывает у мотивационной среды?
8. Аттестация персонала - это:
9. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:
10. В чем заключается основной недостаток аттестации?

Ключ к открытым тестам

Тесты	Варианты ответов
1	Напряженности.
2	Повременная
3	Работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями.
4	Степенью актуальности той или иной потребности для работника.
5	Остроконечная палка, которой подгоняют животных.
6	Ожиданиям сотрудника.
7	Материальная.
8	Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.
9	Оценка результатов труда.
10	Субъективизм.

Тестовые задания закрытого типа. ПК-2

Тест 1. ***Какой предел имеет интенсивность труда?***

1. Технологический.
2. Технический.
3. Физиологический.
4. Механический.
5. Организационно-экономический.

Тест 2. ***Интенсивность труда*** **-** характеризует степень его _____в единицу времени и измеряется количеством затраченной на это время энергии человека.

Тест 3. ***Организация труда*** – это совокупность мероприятий, обеспечивающих наиболее целесообразное и эффективное использование _____ потенциала в соответствии с занимаемыми рабочими местами.

Тест 4. ***Какие направления или элементы не входят в содержание организации труда на предприятии?***

1. Формирование коллективов оптимальных по численности и по профессионально-квалификационному составу.
2. Рационализация трудовых процессов.
3. Разделение и кооперация труда

4. Организация и обслуживание рабочих мест.
5. Нормирование труда.
6. Совершенствование методики анализа хозяйственной деятельности.
7. Улучшение условий труда.
8. Формирование оптимальной структуры управления.
9. Подержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.
10. Эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха.
11. Оплата труда.
12. Своевременные и высококачественные подготовка и повышение квалификации работников.

Тест 5. ***Какой из представленных видов разделения труда:***

1. Частное.
2. Общее.
3. Единичное

рассматривает организацию труда внутри отдельного предприятия?

Тест 6. ***Какие выделяют формы разделения труда в рамках отдельных трудовых коллективов:***

1. Комплексное, единичное, технико-технологическое.
2. Функциональное, распределительное, общее, частное.
3. Функциональное, технологическое, пооперационное, квалификационное.
4. Комплексное, технологическое, квалификационное, единичное.

Тест 7. ***Что такое кооперация труда?***

1. Кооперация труда – это совместное участие людей в одном или в разных, связанных между собой процессах труда.
2. Кооперация труда – это совместное участие людей в одном или в разных, не связанных между собой процессах труда.
3. Совместное участие людей в едином технологическом процессе по получению конечных результатов деятельности.

Тест 8. ***Какие группы работников выделяют на сельскохозяйственных предприятиях при функциональном разделении труда?***

1. Рабочие постоянные, работники сезонные и временные, служащие из них: руководители и специалисты.
2. Трактористы-машинисты, операторы машинного доения, скотники крупного рогатого скота, работники сезонные и временные, служащие.
3. Служащие, работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, рабочие постоянные, работники сезонные и временные.

Тест 9. ***Оптимальный размер трудового коллектива позволяет самостоятельно выполнять:***

1. 30 - 40 %;
2. 70 – 80 %;
3. 50 %.

работ, входящих в технологический цикл, при нормальной занятости всех членов коллектива.

Тест 10. ***Дисциплина труда*** – это обязательное для всех работников _____ правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Локальными нормативными актами организации.

Тест 11. ***Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:***

1. 40 часов в неделю.
2. 36 часов в неделю.
3. 41 час в неделю.
4. 30 часов в неделю.

Тест 12. ***Рабочее время –*** это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять _____.

Тест 13. ***Ночное время –*** это время с _____ часов до ____ часов.

Тест 14. ***Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на:***
1. Три часа.
2. Два часа.
3. Один час.

Тест 15. ***Рациональный баланс времени смены исполнителя определяется:***
1. Тсм. рац. = Тпз + Тр + Тобс + Тотд + Топ
2. Тсм. рац. = Тпз + Тр + Т в + Тобс + Тотл + Тпто
3. Тсм. рац. = Тр + Тобс + Тотд + Тлн + Тпто + Простои
4. Тсм. рац. = Тр + Тв + Тобс + Тотд + Тлн

Тест 16.***На основе какого вида баланса сменного времени исполнителя устанавливаются нормы труда:***
1. Фактического.
2. Аналитического.
3. Рационального.
4. Типового.

Тест 17. ***Норма выработки на механизированных полевых работах или сменная производительность тракторных агрегатов на полевых работах*** определяется по формуле:
1. Н выр = Тсмрац. – (Тпз + Тпер. н\к + Тр + Тпов + Тпер + Тто + Тобс + Тотд).
2. Н выр = В\к · К исп. · п
3. Н выр = 0,1 х Вр · Vр · Тр
4. $\text{Н выр} = \dfrac{\text{Тсм} - (\text{Тпз} + \text{Тобс} + \text{Тотд})}{\text{Тр}}$

Тест 18. Норма выработки или сменная производительность транспортного средства определяется по формуле:
1. $\text{Н выр} = \dfrac{\text{Тсм} - (\text{Тпз} + \text{Тобс} + \text{Тотд})}{\text{Т рейса}} \cdot \text{Груз.факт.}$
2. $\text{Н выр} = \dfrac{\text{Тсм} - (\text{Тпз} + \text{Тобс} + \text{Тотд})}{\text{Груз.факт.}} \cdot \text{Т рейса}$
3. $\text{Н выр} = \dfrac{\text{Тсм} - (\text{Тпз} + \text{Тв} + \text{Тр} + \text{Тотд})}{\text{Т рейса}} \cdot \text{Груз.факт.}$

Тест 19. ***Существуют ли нормативные сборники по труду, содержащие нормы выработки на автотранспортные работы?***
1. Да.
2. Нет.
3. Не уверен.

Тест 20. ***Для применения на предприятиях АПК сборники типовых норм труда (сборники, содержащие нормативные материалы по труду) носят:***
1. Обязательный характер.
2. Нормативный характер.
3. Рекомендательный характер.

4. Статистический характер.

Тест 21. ***Что такое типовые нормы труда?***

1. Нормы труда, разработанные на предприятиях АПК и имеющие обязательный характер для применения.

2. Нормы труда, разработанные государственными нормативными исследовательскими станциями и имеющие рекомендательный характер.

4. Нормы труда, разработанные научно – исследовательскими организациями и имеющие обязательный характер применения для предприятий АПК.

Тест 22. ***Что не относиться к нормам рабочего времени:***

1. Сменная.
2. Квартальная.
3. Труда.
4. Недельная.
5. Годовая.
6. Сезонная.
7. Месячная.
8. Годовая.

Тест 23. ***Какой способ аналитического метода установления норм труда предусматривает вначале проведение фотохронометражного наблюдения за конкретным трудовым процессом и только потом на основе полученного материала и его обработки в установленной последовательности, расчет необходимой нормы труда:***

1. Расчетно – аналитический.
2. Аналитически – экспериментальный.

Тест 24. Какой из перечисленных принципов не относится к принципам установления норм труда?

1. Принцип рациональной дифференциации норм труда.
2. Принцип научно-практической обоснованности норм труда.
3. Принцип пропорциональности норм труда.
4. Принцип оптимальной интенсивности труда.
5. Принцип равной напряженности всех норм труда.
6. Принцип полной занятости.
7. Принцип прогрессивности норм труда.

Тест 25. ***Какая норма не относится к нормам труда:***

1. Норму выработки.
2. Норму расхода ресурсов.
3. Норму времени.
4. Норматив оплаты труда.
5. Норму обслуживания.

Тест 26. ***Время оперативной работы (Топ) исполнителя - это:***

1. Топ = Тпз + Тв + Тобс
2. Топ = Тв + Тотд + Тр
3. Топ = Тв + Тр
4. Топ = Тпз + Тв + Тр + Тобс.

Тест 27.*Нормирование труда – это метод изучения трудовых _____ и установления _____ .*

Тест 28. ***Нормирование труда как процесс можно разделить на несколько этапов. Расположить этапы нормирования труда в строгой последовательности:***

1. Расчет научно обоснованных норм труда.
2. Проектирование рациональной технологии и организации труда.

3 Изучение процесса труда по составляющим его элементам.
4. Внедрение разработанных норм труда в производство.
5. Накопление, обработка и анализ собранных материалов по изучению трудовых затрат.

Тест 29. ***При изучении процесса труда одного исполнителя применяется _____ фотография рабочего времени.***

Тест 30. ***Для изучения процесса труда нескольких исполнителей, выполняющих одновременно один и тот же вид работы в одинаковых производственных условиях или разные, но взаимосвязанные виды работ применяется _____ фотография рабочего времени.***

Тест 31. ***Методика установления нормы труда аналитически – экспериментальным способом предусматривает определенную последовательность расчетов. Установить эту последовательность:***
1. Составление фактического баланса и структуры затрат времени смены исполнителя.
2. Расчет необходимых нормативов для формулы расчета нормы труда.
3. Шифровка элементов трудового процесса.
4. Расчет необходимой нормы труда по установленной формуле.
5. Разработка рационального баланса затрат времени смены.
6. Получение материалов фотохронометражного наблюдения.
7. Определение продолжительности каждого элемента трудового процесса.

Тест 32. ***К ненормируемым относят затраты времени на различные_____ , являющиеся _____ времени и снижающие производительность труда.***

Тест 33. ***Известно, что норма времени обратный показатель нормы выработки. Тогда, если: Н выр = 5 га. Т см = 8 час,***
как определить норму времени на 1 га: Н вр\1 га =

Тест 34. ***Норма выработки на ручных работах определяется по формуле:*** Н выр. =

Тест 35. ***Норма обслуживания животных определяется по формуле:***
Н обс =

Тест 36. ***По виду и состоянию все грузы дифференцированы по:***
1. 2 – м классам грузов
2. 3 – м классам грузов
3. 4 – м классам грузов
4. 5 – м классам грузов
5. 6 – м классам грузов.

Тест 37. ***Все типы дорог по их состоянию объединяются в _____ группы.***

Тест 38. ***Время одного рейса транспортного средства определяется:***
Т рейса =

Тест 39. ***Если известно,*** что:
Тсм = 8 час
Н выр = 10 га
Тсм факт = 10 час
Фактическая выработка = 15 га.
Как определить уровень выполнения нормы выработки:
Ур.вып. Н выр. (%) =

Тест 40. ***Какие из представленных элементов затрат времени смены относятся к регламентируемым перерывам?***
1. Топ.

2. Тотд.
3. Ткд.
4. Тлн.
5. Тпто (Тто).
6. Тв.

Тест 41. ***Нормы труда могут быть _____ по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.***

Тест 42. ***О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за:***

1. Три месяца.
2. Два месяца.
3. Четыре месяца.
4. Шесть месяцев.

Ключ к тестам

Тесты	***Варианты ответов***	**Тесты**	**Варианты ответов**
1	***3***	22	***3,6***
2	***Напряженности***	23	***2***
3	***Трудового***	24	***3***
4	***6,8***	25	***2***
5	***3***	26	***3***
6	***3***	27	***Процессов, норм труда***
7	***1***	28	***3,5,2,1,4***
8	***1***	29	***Индивидуальная***
9	***2***	30	***Групповая или коллективная***
10	***Подчинение (можно соблюдение)***	31	***6,7,3,1,5,2,4***
11	***1***	32	***Простои. Потерями рабочего***
12	***Трудовые обязанности***	33	***Н вр\1га = Тсм : Н выр. = 8 час : 5га = 1,6 чел.-час\1га***
13	***С 22 час до 6 час***	34	$Нвыр. = \frac{Тсм - (Тпз + Тобс + Тотл)}{60} \cdot Час.\ ПТ$
14	***3***	35	$Н\ обс = \frac{Т\ см - (Тпз + Тотл)}{Т\ оп}$
15	***2***	36	***3 или по 4-м классам***
16	***3***	37	***3 группы***
17	***3***	38	$Т\ рейса = t\ погр. + t\ разгр. + \frac{2L}{V\ сред.} \times 60$
18	***1***	39	$Ур.вып.\ Нвыр. = \frac{Факт.выр. \cdot Т\ см}{Н\ выр\ х\ Т\ см.факт} \cdot 100\ \%$ $Ур.вып./Нвыр. = \frac{15\ га \cdot 8\ час}{10\ га\ х\ 10\ час} \cdot 100\% = 120\ \%$

19	***2***	40	***2,4,5***
20	***3***	41	***Пересмотрены***
21	***2***	42	***2***

ПК-3

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
а) до начала профессиональной деятельности;
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
в) во время адаптации в коллективе;
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
д) после признания важности труда.
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
а) стремиться к проявлению самостоятельности;
б) обладает творческим мышлением;
в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
г) не любит работать и старается избежать ответственности;
д) ответы а) и б).
3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
д) человека мотивируют потребности высших уровней.
4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
а) побудить человека избегать конфликтов;
б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
в) побудить человека не превышать своих полномочий;
г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
5. В чем суть классической теории мотивации?
а) деньги – единственный мотивационный фактор;
б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
в) поведение человека определяется его ожиданиями;
г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
а) у недавно нанятых на работу сотрудников
б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
д) не зависит от стажа работы в организации.
7. Для увеличения эффективности труда необходимо:
а) четко формулировать цель работы;
б) давать общее представление о необходимых результатах;
в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
г) своевременно стимулировать работников;
д) все вместе.
8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
б) высказать свою оценку сотруднику публично;
в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех

результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
д) возможны варианты а) и б).

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
а) за достижение плановых показателей;
б) за перевыполнение плана;
в) за выдающиеся заслуги;
г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
а) постоянному увеличению эффективности его работы;
б) временному увеличению эффективности его работы;
в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
г) временному уменьшению эффективности его работы;
д) снижению мотивации работника.

11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в безопасности;
г) в стремлении к власти;
д) в стремлении к независимости.

12. К добровольным социальным льготам относятся
а) обязательное медицинское страхование;
б) оплата больничных листов;
в) обязательное пенсионное страхование;
г) оплата питания;
д) все перечисленные льготы являются добровольными.

13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
а) содержательной;
б) процессуальной;
в) классической;
г) количественной;
д) административной.

14. К процессуальным теориям мотивации относится:
а) теория двух факторов Герцберга;
б) теория ожиданий;
в) теория ERG Альдерфера;
г) теория А.Маслоу;
д) теория А.Файоля.

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;
в) теория X, Y;
г) пирамида Врума;
д) содержательная теория.

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.

17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?
а) теория x;
б) теория y;
в) теория z;

г) пирамида потребностей;
д) теория ожидания.
18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?
а) теория ожидания;
б) модель Портера-Лоулера;
в) теория справедливости Адамса;
г) теория ERG Альдерфера;
д) теория А.Маслоу.
19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.
20. Какие основные формы стимулов выделяют?
а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
в) стимул, мотив, потребность, нужда;
г) похвала, просьба, убеждение;
д) зарплата, премия, подарки.
21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?
1 — действовать лучше работников-конкурентов;
2 — желание не отличаться от других работников;
3 — достигать сложных целей или даже превосходить их;
4 — находить лучшие пути для выполнения заданий;
5 — отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.
а) 1, 3, 4, 5;
б) 2, 3, 4, 5;
в) 1, 3, 4;
г) 3, 4, 5;
д) 2, 4, 5.
22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
а) интересная работа;
б) продвижение по службе;
в) уровень заработной платы;
г) стаж работы;
д) условия труда.
23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «X» и «Y»?
а) Абрахаи Маслоу;
б) Фредерик Херцберг;
в) Ф.Тейлор;
г) Д.Макгрегор;
д) В.Врум.
24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?
а) К.Мадсен;
б) А.Маслоу;
в) Ф.Герцберг;
г) К.Альфред;
д) В.Врум.
25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:
а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;

б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

а) классические, прогрессивные;
б) социальные, экономические;
в) содержательные, процессуальные;
г) теоретические, эмпирические;
д) научные, практические.

27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
б) требующая от сотрудника значительных усилий;
в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
г) не оплачиваемая в полном объеме;
д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

28. Основными формами оплаты труда являются:

а) повременная и сдельная;
б) заработная плата и прибыль;
в) тарификация и индексация;
г) фиксированная и плавающая;
д) окладная и тарифная.

29. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
б) ориентация работников на достижения;
в) благоприятные отношение с руководителем;
г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
д) удовлетворение физиологических потребностей.

30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
г) укрепляет чувство справедливости у работников;
д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

31. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

а) моральным и материальным поощрением;
б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
в) убеждением и участием;
г) администрированием и приказаниями;
д) манипулированием и просьбами.

32. Под обогащением труда обычно понимают:

а) увеличение размера вознаграждения;
б) увеличение количества выполняемых функций;
в) возможности карьерного роста;
г) автоматизация труда;
д) возможность невыполнения функциональных обязанностей.

33. Под термином «мотивация» понимают:

а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
г) реакция человека на любые психологические воздействия;
д) смысл трудовой деятельности.

Ответы

Вопросы	Правильные ответы
1	а) до начала профессиональной деятельности;
2	г) не любит работать и старается избежать ответственности;

3	б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
4	б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
5	а) деньги – единственный мотивационный фактор;
6	а) у недавно нанятых на работу сотрудников.
7	а) четко формулировать цель работы;
8	г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
9	б) за перевыполнение плана;
10.	б) временному увеличению эффективности его работы;
11	в) в безопасности;
12	г) оплата питания;
13	а) содержательной;
14	б) теория ожиданий;
15	а) теория ожиданий;
16	г) физиологические;
17	в) теория z;
18	а) теория ожидания;
19	г) физиологические;
20	б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
21	в) 1, 3, 4;
22	г) стаж работы;
23	г) Д.Макгрегор;
24	в) Ф.Герцберг;
25	а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
26	в) содержательные, процессуальные;
27	в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
28	а) повременная и сдельная;
29	д) удовлетворение физиологических потребностей.
30	б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
31	а) моральным и материальным поощрением;
32	в) возможности карьерного роста;
33	б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;

Тесты. ПК-4

Тест 1. ***Методика расчета среднемесячной заработной платы работникам организации за отчетный год по данным годового отчета?***

Варианты ответов:

1. Отношение фонда заработной платы организации за отчетный год к среднегодовой численности работников.
2. Отношение фонда заработной платы организации за отчетный год к среднегодовой численности работников и к 12 (месяцы).
3. Отношение фонда оплаты труда по ставкам и окладам (основной фонд оплаты труда) за отчетный год к среднегодовой численности работников и к 12 (месяцы).
4. Отношение фонда заработной платы организации за отчетный год к общему количеству отработанных в отчетном году человеко-дней и умножение на среднегодовой численности работников.

Тест 2. ***Что такое структура фонда заработной платы организации?***

Варианты ответов:

1. Состав штатного расписания организации.

2. Отношение основных составных частей фонда заработной платы к полученной выручке организации за тот или иной период.

3. Доля основных элементов (составных частей) фонда заработной платы к общему фонду заработной платы организации за тот или иной период.

4. Отношение общей суммы премий, полученной работниками организации за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год к годовому фонду заработной платы.

Тест 3. ***Что такое норматив оплаты труда за выполненную единицу работы, оказанную единицу услуги или полученную единицу продукции?***

Варианты ответов:

1. Причитающаяся величина оплаты труда работнику за выполненную им единицу работы, оказанную единицу услуги или полученную единицу продукции в соответствии с условиями оплаты труда организации.

2. Средний размер оплаты труда работника за выполненную им единицу работы, оказанную единицу услуги или полученную единицу продукции за годовые результаты трудовой деятельности.

3. Отношение фонда оплаты труда к фактически выполненному объему работ, оказанных услуг или полученной продукции.

Тест 4. ***Какие из приведенных видов выплат не относятся к выплатам стимулирующего характера?***

Варианты ответов:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Доплата за работу в ночное время.
3. Выплаты за качество выполняемых работ.
4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
5. Премиальные выплаты по итогам работы.
6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Тест 5. ***Зарплатоотдача*** **-** это отношение стоимости произведенной продукции или выручки от ее реализации на _____

Тест 6. ***Какие показатели характеризуют эффективность расходов на оплату труда?***

Варианты ответов:

1. Производительность труда.
2. Зарплатоемкость.
3. Нормативы оплаты труда.
4. Зарплатоотдача.
5. Структура фонда заработной платы.

Тест 7.*Зарплатоемкость* **–** это отношение _____ к стоимости произведенной продукции или полученной выручки от ее реализации.

Тест 8. ***Кто подписывает отраслевое Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе РФ:***

1. Работники организаций АПК, в лице их представителя Профсоюза работников АПК РФ и работодатели, в лице их представителей – Агропромышленного союза России (Росагропромсоюз), Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов (АККОР).

2. Работники организаций АПК, в лице их представителя - Профсоюза работников АПК РФ и федеральные органы исполнительской власти - Минсельхоз России и Россельхознадзор.

3. Федеральные органы исполнительской власти - Минсельхоз России и Россельхознадзор и работодатели, в лице их представителей – Агропромышленного союза России (Росагропромсоюз), Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов (АККОР).

4. Профсоюз работников АПК - как представитель работников организации АПК, работодатели в лице их представителей – Агропромышленного союза России и Минсельхоз.

Тест 9. ***Назовите важнейший нормативный правовой акт в сфере труда?***

1. Гражданский Кодекс РФ.
2. Конституция РФ.
3. Трудовой Кодекс РФ.
4. Коллективный договор.
5. Генеральное Соглашение российской трехсторонней комиссии.

Тест 10. ***Какие показатели по труду представляют организации в Росстат?***

1. Среднюю численность работников организации – всего, в том числе работников списочного состав, внешних совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.
2. Показатели оценки эффективности работы персонала.
3. Количество отработанных человеко-часов с начала года работниками списочного состава и внешними исполнителями.
4. Фонд начисленной заработной платы за отчетный месяц - всего, в том числе работников списочного состав, внешних совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.
5. Показатели использования рабочего времени.
6. Показатели движения работников.
7. Показатели отношения к труду.

Тест 11. ***Какие показатели по труду, в соответствии с ФЗ «О развитии сельского хозяйства» входят в систему государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства?***

1. Информация о численности работников сельскохозяйственных организаций.
2. Система норм труда и используемых нормативных материалов по труду.
3. Информация о штате работников сельскохозяйственных организаций.
4. Показатели доходов граждан, проживающих в сельских поселениях.
5. Показатели планирования персонала сельскохозяйственных организаций.

Тест 12. ***Что отражается в штатном расписании организации?***

1. Перечень структурных подразделений, наименования должностей.
2. Информация о движения работников.
3. Сведение о количестве штатных единиц.
4. Системы оплаты труда по категориям работников.
5. Размер окладов и надбавок по должностям.

Тест 13. ***Какое положение не входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников – статья 130 ТК РФ?***

1. Величина минимального размера оплаты труда в РФ.
2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.
3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя.
4. Ограничение доли оплаты труда в натуральной форме.
5. Доля основной оплаты в фонде оплаты труда не менее 50%.
6. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.
7. Ограничение максимального размера заработной платы работников.
8. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.
9. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.
10. Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Тест 14. ***Какой из компонентов не входит в фонд заработной платы списочного состава организации?***

1. Оплата за отработанное время.
2. Выплаты социального характера.
3. Единовременные поощрительные и другие выплаты.
4. Оплата за неотработанное время.
5. Оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Тест 15. ***Какой из компонентов не относится к оплате труда за отработанное время?***

1. Заработная плата, начисленная работникам по основным ставкам (должностным окладам) за отработанное время.
2. Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от реализации продукции, в долях от прибыли.
3. Комиссионное вознаграждение; заработная плата, выданная в не денежной форме.
4. Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков.
5. Доплаты и надбавки к ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд, специальное звание, выслугу лет, расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, руководство бригадой и др.
6. Повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.
7. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
8. Премии и вознаграждения.

Тест 16. ***Какой из компонентов не относится к оплате труда за неотработанное время?***

2. Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков.
3. Оплата труда при сокращенной продолжительности работы.
4. Единовременные премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты.
5. Оплата учебных отпусков и на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.
6. Вознаграждение по итогам работы за год.
7. Оплата (компенсация) работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
8. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на уборку сельскохозяйственных культур и заготовку кормов.
9. Оплата за время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника и др.

Тест 17. ***Какие из перечисленных элементов не принадлежат тарифной сетки?***

1. Диапазон.
2. Число тарифных разрядов.
3. Расценки оплаты труда.
4. Абсолютные и относительные параметры возрастания тарифных коэффициентов.
5. Нормообразующие факторы.
6. Тарифные коэффициенты.

Тест 18. В соответствии с Трудовым кодексом РФ ***заработная плата -*** _____ за труд в зависимости от _____ работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тест 19. ***Ставка (оклад)*** – фиксируемый размер _____ работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тест 20. В соответствии с главой 21 Трудового кодекса РФ ***минимальный размер оплаты труда,*** устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным

законом и не может быть ниже размера _____ трудоспособного человека.

Тест 21. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом _____.

Тест 22. ***Как установить месячную ставку (оклад) соответствующего разряда?***

1. Сдельную расценку умножить на повышающий коэффициент соответствующего разряда.
2. Среднюю оплату труда 1 чел.-часа умножить на месячный нормативный фонд рабочего времени в часах.
3. Ставку 1 разряда или установленный минимальный уровень оплаты труда на предприятии умножить на повышающий коэффициент соответствующего разряда.
4. Месячный основной фонд оплаты труда разделить на нормативный месячный фонд рабочего времени.

Тест 23. ***Как определяется основной фонд заработной платы на выполнение конкретного объема механизированных работ?***

1. Основной фонд заработной платы определяется умножением количества нормо – смен в объеме работ на дневную ставку оплаты труда и количество работников, необходимых для выполнения нормы выработки.
2. Основной фонд заработной платы определяется умножением дневной ставки на повышающий коэффициент и количество работников, необходимых для выполнения нормы выработки.
3. Основной фонд заработной платы определяется умножением дневной ставки на норму выработки и повышающий коэффициент.

Тест 24. ***При какой системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется по формуле:***

З\П = (Н\в оплаты ед.\работ · Объем работ) + Стимулирующие выплаты

1. Прямая сдельная система оплаты труда.
2. Прямая повременная система оплаты труда
3. Сдельно – премиальная система оплаты труда.

Тест 25. ***При какой системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется по формуле:***

З\П = (Ставка \ ед. времени · Кол-во отработанного времени) + Стимулирующие выплаты.

1. Прямая сдельная система оплаты труда.
2. Повременно-премиальная система оплаты труда
3. Прямая повременная система оплаты труда

Тест 26. ***Форма оплаты труда*** – это способ начисления _____ заработной платы.

Тест 27. ***Сколько форм оплаты труда существуют или применяются на практике?***

1. Одна.
2. Две.
3. Три.
4. Четыре.

Тест 28. ***Заработная плата работника*** состоит из _____ видов: _____ оплата и _____ оплата.

Тест 29. ***В размер минимального размера оплаты труда*** _____ доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Тест 30. ***Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме,*** не может превышать _____ процентов от общей суммы заработной платы.

Тест 31. ***Заработная плата каждого работника _____ размером не ограничивается.***

Тест 32. ***Заработная плата каждого работника зависит*** от его _____, _____ выполняемой работы, _____ и _____ затраченного труда.

Тест 33. ***Минимальная заработная плата*** (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму _____ при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тест 34. ***Квалификационный разряд*** – величина, отражающая уровень _____ подготовки работника.

Тест 35. ***Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает*** _____ заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Тест 36. ***Повременная форма оплаты труда*** предполагает, что величина основной заработной платы определяется на основе фактически отработанного _____ и установленной _____ (оклада).

Тест 37. При сдельной форме оплаты труда основная заработная плата работника определяется на основе фактически _____ работ, оказанных услуг или произведенной продукции и размера _____ за единицу работ, услуг или продукции (расценки за единицу работ, услуг или продукции).

Тест 38. ***Прямая сдельная расценка*** (Р ед.\работ) за единицу работ или норматив основной оплаты труда за единицу работ определяется:

1. Р ед.\работ = Норма выработки : дневную ставку.
2. Р ед.\работ = Дневная ставка : норму выработки.
3. Р ед.\работ = Фактический объем работ : норму выработки.
4. Р ед.\работ = Фактический объем работ : дневную ставку.

Тест 39. ***Повышенная сдельная расценка*** (Рпов. ед.\работ) за единицу работ или повышенный норматив оплаты определяется:

1. $Рпов.\ ед.\backslash работ = \frac{\text{Плановый фонд оплаты труда}}{\text{Объем фактически выполненной работы}}$

2. $Рпов.\ ед.\backslash работ = \frac{\text{Дневная ставка х Стимулирующие выплаты}}{\text{Норма времени}}$

3. $Рпов.\ ед.\backslash работ = \frac{\text{Дневная ставка + Стимулирующие выплаты}}{\text{Норма выработки}}$

4. $Рпов.\ ед.\backslash работ = \frac{\text{Основной фонд оплаты труда}}{\text{Норма выработки}}$

5. $Рпов.\ ед.\backslash работ = \frac{\text{Дневная ставка + Стимулирующие выплаты}}{\text{Норма времени}}$

Тест 40. ***Размер надбавки за стаж*** работы зависит от _____ непрерывной работы работника на одном и том же предприятии.

Тест 41. ***Перечислите показатели, не характеризующие (не позволяющие оценивать) квалификацию служащего***?

1. Образование.
2. Знание необходимых нормативных актов, регламентирующих развитие отрасли.
3. Стаж работы по специальности.
4. Знание отечественного и зарубежного опыта.
5. Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.
6. Качество законченной работы.
7. Производственная этика, стиль общения.
8. Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем.
9. Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.
10. Участие в коммерческой деятельности.
11. Интенсивность труда.
12. Умение работать с документами.
13. Способность прогнозировать и планировать, организовать, координировать и регулировать, а также контролировать и анализировать работу подчиненных.
14. Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы.

***Тест 42. Среди перечисленных показателей указать тот показатель, который не характеризует квалификацию и профессиональную компетентность работника при установлении ему разряда оплаты труда*:**

1. Образование.
2. Объем специальных знаний.
3. Способность анализировать возникающие в работе проблемы, принимать правильные решения или делать необходимые выводы.
4. Обеспечивать периодичность и ритмичность выплаты заработной платы.
5. Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем (задач).
6. Способность к рациональной организации выполняемой работы.
7. Готовность к выполнению заданий, не входящих в должностные обязанности, степень самостоятельности их выполнения.
8. Качество выполнения порученной работы, уровень ответственности за порученное дело.
9. Интенсивность труда.

Тест 43. ***Какая будет величина основного фонда оплаты труда на посеве зерновых,*** если известно что:

- посевная площадь зерновых (объем работы) равна 510 га;
- норма выработки механизированного агрегата равна 30 га;
- дневная ставка соответствующего разряда равна 726 руб.

Тест 44. ***Количество нормо – смен в объеме работ*** определяется следующим образом: = Объем работ : _____.

Тест 45. ***Рассчитать трудоемкость*** уборки 800 га зерновых культур комбайнами ДОН -1500, если известно, что:

- Н выр = 10 га;
- Тсм = 8 час;
- комбайн обслуживают 2 механизатора (комбайнер и его помощник).

Тест 46. ***Начислить заработную плату трактористу – машинисту 1 класса*** (доплата за классность устанавливается в размере 20% к основной заработной плате), если известно, что:

фактический объем выполненной работы равен 60 га;

Н выр = 15 га;

Дневная ставка соответствующего разряда равна 720 руб.

Тест 47. Сколько профессионально-профессиональных групп для руководителей, специалистов и служащих предусматривает новый механизм оплаты труда работников бюджетной сферы?

1. Три.
2. Пять.
3. Четыре.
4. Шесть.

Тест 48. ***Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника – это _____ работника.***

Тест 49. ***Перечислите системы повременной формы оплаты труда?***

1. Сдельно-повременная система оплаты труда.
2. Повременно-премиальная система оплаты труда.
3. Повременно-сдельная система оплаты труда.
4. Косвенно-сдельная система оплаты труда.
5. Прямая повременная система оплаты труда.

Тест 50. ***Какой из ниже перечисленных показателей не отражает политику заработной платы организаций?***

1. Степень превышения уровня среднемесячной заработной платы всего персонала и в том числе по основным категориям работников – среднерегионального соответствующего показателя, уровня прожиточного минимума и МРОТ.
2. Темпы роста показателей заработной платы.
3. Показатели соотношения уровня заработной платы различных категорий работников.
4. Структура фонда заработной платы, в том числе доля основной оплаты и стимулирующих выплат.
5. Показатели трудоемкости работ и продукции.
6. Система нормативов дифференцирующих ставки основной оплаты.
7. Структура используемых систем оплаты труда.
8. Виды и размер стимулирующих и компенсационных выплат.
9. Доля фонда заработной платы в выручке и в структуре основных затрат, а также в структуре себестоимости производства основных видов продукции.
10. Структура механизма вознаграждения за труд, и в частности доля заработной платы.
11. Доля, состав и структура не денежной оплаты труда.
12. Показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости.

Тест 51. ***Какие виды выплат не относятся к выплатам компенсационного характера:***

1. Оплата труда в особых условиях
2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.
4. Оплата за интенсивность и высокие результаты работы.
5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
6. Оплата труда в ночное время.
7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
8. Оплата сверхурочной работы.
9. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Ключ к тестам по оплате труда

Тесты	*Варианты ответов*	Тесты	Варианты ответов
1	***2***	26	***Основной***
2	***3***	27	***2***
3	***1***	28	***2, основная, дополнительная***
4	***2,6***	29	***Не включаются***
5	***Фонд заработной платы***	30	***20%***
6	***2,4***	31	***Максимальным***
7	***Фонда заработной платы***	32	***Квалификации, сложности, количества и качества***
8	***4***	33	***Рабочего времени***
9	***3***	34	***Профессиональный***
10	***1,3,4,5,6***	35	***Индексацию***
11	***1,3,4***	36	***Времени, ставки***
12	***1,3,5***	37	***Выполненного объема, оплаты труда***
13	***5,7***	38	***2***
14	***2***	39	***3***
15	***4***	40	***Стажа***
16	***3,5***	41	***1,3,7,10***
17	***3,5***	42	***4***
18	***Вознаграждение, квалификации***	43	***12342 руб.***
19	***Оплаты труда***	44	***Норму выработки***
20	***Прожиточного минимума***	45	***1280 чел.-час***
21	***Минимального размера оплаты труда***	46	***3456 руб.***
22	***3***	47	***3***
23	***1***	48	***Квалификация работника***
24	***3***	49	***2,5***
25	***2***	50	***5***
		51	***4***

Критерии оценки (в баллах):

15 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;

10 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;

5 баллов - выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;

0 баллов - выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Составитель _____Н.И. Прока

(подпись)

«____»_____20 ___г

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, задач, рефератов, заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине **«Мотивация и стимулирование»** проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения экзамена – письменная работа по билетам. Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
3.	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
4	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
5	Задачи	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов,	Комплект разноуровневых задач и заданий

		установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	
6	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
7	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Правовое обеспечение управленческой деятельности

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Оглавление

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

Описание показателей и критериев оценивания уровня, приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины***	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Государственное управление и исполнительная власть в Российской Федерации Административно-правовые нормы и административно-правовые отношения Административно-правовой статус предприятий, учреждений, организаций и общественных объединений Административно-правовые формы и методы осуществления исполнительной власти (государственного управления) Ответственность по административному праву Основы административно-правовой организации государственного управления в современных условиях Государственное управление экономикой Государственное управление социально-культурной сферой Государственное управление агропромышленным комплексом	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Итоговые тесты, вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самопроверки, тест	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы, решение практических ситуаций, подготовка и выступление с докладом, сообщением, презентацией	
ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Государственное управление и исполнительная власть в Российской Федерации Административно-правовые нормы и административно-правовые отношения Административно-правовой статус предприятий, учреждений, организаций и общественных объединений Административно-правовые формы и методы осуществления исполнительной власти (государственного управления) Ответственность по административному праву Основы административно-правовой организации государственного управления в современных условиях Государственное управление экономикой Государственное управление социально-культурной сферой Государственное управление агропромышленным комплексом	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Итоговые тесты, вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самопроверки, тест	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы, решение практических ситуаций, подготовка и выступление с докладом, сообщением, презентацией	

ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Государственное управление и исполнительная власть в Российской Федерации Административно-правовые нормы и административно-правовые отношения Административно-правовой статус предприятий, учреждений, организаций и общественных объединений Административно-правовые формы и методы осуществления исполнительной власти (государственного управления) Ответственность по административному праву Основы административно-правовой организации государственного управления в современных условиях Государственное управление экономикой Государственное управление социально-культурной сферой Государственное управление агропромышленным комплексом	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Итоговые тесты, вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самопроверки, тест	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы, решение практических ситуаций, подготовка и выступление с докладом, сообщением, презентацией	

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ.

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения					
ПК-1.1 Определяет оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок;	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-1.2 Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	Не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки при выполнении практических заданий	Продемонстрированы основные умения, с негрубыми ошибками выполнены все практические задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-1.3 Организует операционное управление персоналом и работу структурного подразделения	При выполнении заданий не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для выполнения заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при выполнении заданий без ошибок и недочетов	Реферат Индивидуальное задание Вопросы к зачету
ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации					
ПК-2.1 Планирует затраты и формирует бюджет на персонал;	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок;	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-2.2 Определяет задачи работникам	Не продемонстрированы основные умения, имели место грубые	Продемонстрированы основные умения, с негрубыми ошибками	Продемонстрированы все основные умения, выполнены все задания в полном объеме, но	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные	Тесты Реферат Вопросы к зачету

структурного подразделения, формирует материально-технические ресурсы для их выполнения и осуществляет контроль эффективного использования	ошибки при выполнении практических заданий	выполнены все практические задания, но не в полном объеме	некоторые с недочетами	задачи с отдельными несущественным и недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
ПК-2.3 Проводит анализ планов и отчетности по управлению персоналом и выявляет ресурсы по улучшению деятельности организации	При выполнении заданий не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для выполнения заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при выполнении заданий без ошибок и недочетов	Реферат Индивидуальное задание Вопросы к зачету
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК-5.1 Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок;	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-5.2 Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	При выполнении заданий не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для выполнения заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при выполнении заданий без ошибок и недочетов	Реферат Индивидуальное задание Вопросы к зачету

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

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Примерные вопросы к зачету (открытого типа)

Понятие и сущность права. Признаки права. Принципы права. Нормы права. Частное и публичное право.

Система права Российской Федерации. Понятие отрасли права. Конституционное, административное, гражданское, трудовое, предпринимательское право.

Формы и источники права. Юридическая сила нормативно-правовых актов.

Право, управление, менеджмент: соотношение категорий. Понятие управления и управленческой деятельности.

Основные научные подходы к определению правового содержания управления социальными системами, человеческими ресурсами и проектами.

Управление как система отношений, как воздействие и как деятельность: понятие и соотношение. Системность управления. Структура управления.

Социальное управление и его признаки и функции. Виды социального управления.

Роль права в регулировании управленческой деятельности. Организационно-правовые категории управления.

Конституция Российской Федерации в системе источников права. Высшая юридическая сила Конституции Российской Федерации.

Конституционный принцип разделения властей. Законодательная, исполнительная, судебная власть в Российской Федерации. Государственное управление и исполнительная власть.

Административное право как отрасль в системе российского права. Предмет и метод административного права. Источники административного права.

Административно-правовые нормы и отношения. Субъекты административного права. Специфика правового регулирования общественных отношений с участием органов исполнительной власти.

Административно-правовое положение предприятий и учреждений.

Структура и элементы управленческой деятельности. Особенности управленческой деятельности при осуществлении государственной и муниципальной власти.

Сущность государственного и муниципального управления.

Понятие и содержание управленческих правоотношений при реализации властных полномочий. Правовое регулирование общественных отношений в сфере государственного и муниципального управления. Правовые свойства государственного и муниципального управления.

Органы государственной власти, органы местного самоуправления как субъекты государственного и муниципального управления.

Ответственность государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц за правонарушения при осуществлении функций управления.

Понятие трудового права. Трудовое право как отрасль российского права, регулирующая организацию общественного труда. Специфические черты организации наемного труда работников: включение гражданина в трудовой коллектив для выполнения определенной работы, подчинение внутреннему трудовому распорядку работодателя.

Предмет и сфера действия трудового права. Трудовые отношения и отношения, тесно связанные с трудовыми (организационно-управленческие отношения, отношения по трудоустройству, по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров, по социальному партнерству).

Метод трудового права. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых правоотношений. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования. Участие в регулировании общественных отношений по труду профсоюзов и трудовых коллективов.

Источники трудового права. Локальные нормативные акты как источник трудового права.

Значение актов высших судебных органов - Конституционного суда Российской Федерации, Верховного суда Российской Федерации по трудовым делам.

Правовой статус субъектов трудового права, элементы правового статуса. Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права. Физические лица как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность физических лиц.

Юридические лица как субъекты трудового права. Филиалы и представительства юридических лиц. Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия как субъект трудового права. Понятие администрации. Роль руководителя предприятия.

Понятие и система организационно-управленческих отношений в сфере труда.

Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные переговоры в целях заключения коллективного договора. Соглашения в сфере труда. Участие государства и муниципальных органов в отношениях, входящих в предмет трудового права.

Трудовой договор: понятие, порядок заключения.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Ответственность работодателя за незаконное отстранение от работы, увольнение работника.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Основания наступления материальной ответственности работодателя.

Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения.

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание вопроса раскрыто полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, качество ответа преимущественно высокое с незначительными ошибками. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания компетенций на формируемом дисциплиной уровне. Основные знания и умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при переносе знаний и умений в новые, нестандартные ситуации.

«не зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание ответа представлено частично, фрагментарно; необходимые практические навыки работы не сформированы, учебные задания не выполнены, либо качество их выполнения очень низкое. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков по вопросам.

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

Право, управление, менеджмент: соотношение категорий. Понятие управления и управленческой деятельности.

Основные научные подходы к определению правового содержания управления социальными системами, человеческими ресурсами и проектами.

Конституционные основы управленческой деятельности.

Административно-правовые аспекты управленческой деятельности.

Специфика правоотношений в сфере государственного и муниципального управления.

Правовые формы управления финансовыми ресурсами.

Правовые аспекты управленческой деятельности в предпринимательстве.

Организационно-правовые формы юридических лиц.

Органы управления юридических лиц. Особенности управления в предусмотренных гражданским законодательством организационно-правовых формах юридических лиц.

Ответственность руководителей субъектов экономической деятельности при осуществлении своих полномочий.

Гражданско-правовое обеспечение управления проектами и человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами в сфере труда. Трудовой договор.

Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда.

Управление в сфере охраны труда на предприятии (в организации).

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если ответ соответствует теме, вопрос полностью раскрыт;

- 3 балла выставляется студенту, если в ответах имеются незначительные ошибки;

- 1 балл выставляется студенту, если содержание ответа не соответствует заданному вопросу, даются ссылки на не действующие нормативно-правовые акты, студент путается в ответах, понятиях;

- 0 баллов выставляется студенту, если ответ отсутствует

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Понятие, структура и виды управления. Социальное и государственное управление.
2. Понятие и сущность управленческих правоотношений.
3. Административно-правовые нормы: понятие, структура.
4. Административно-правовые отношения: понятие и виды.
5. Юридические факты в возникновении, изменении и прекращении управленческих правоотношений.
6. Нормативно – правовые источники регулирования управленческих правоотношений.
7. Специфика правоотношений в сфере государственного управления.
8. Формы управленческой деятельности.
9. Понятие и методы управленческой деятельности.
10. Система и структура федеральных органов исполнительной власти в Российской Федерации.
11. Система органов государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.
12. Нормативные акты органов местного самоуправления.
13. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления.
14. Управленческие полномочия руководящих органов местного самоуправления.
15. Конституционно-правовые основы управленческой деятельности.
16. Органы исполнительной власти в системе разделения властей.
17. Административно – правовые основы управленческой деятельности.
18. Полномочия органов государственного и муниципального управления.
19. Административный контроль и надзор за управленческой деятельностью.
20. Структура органов и порядок осуществления административного контроля и надзора.
21. Правовые основы формирования и деятельности руководящих органов юридических лиц.
22. Процедуры формирования руководящих органов юридических лиц и закрепления их полномочий.
23. Государственная регистрация юридических лиц.
24. Административная ответственность за нарушение законодательства о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.
25. Полномочия руководителя юридического лица при заключении сделок.
26. Сделки как основная форма гражданско – правовых отношений юридического лица при осуществлении хозяйственной деятельности.
27. Обязательства и их исполнение.
28. Правовые основы использования руководителем предусмотренных законодательством способов обеспечения исполнения обязательств.
29. Особенности управленческой деятельности при совершении отдельных видов сделок.
30. Ответственность руководителя по исполнению взятых в ходе заключения сделок гражданско – правовых обязательств.
31. Добросовестность и разумность действий в интересах юридического лица.
32. Разделение ответственности учредителей (участников) юридического лица.
33. Управление в сфере труда.

34. Правовое регулирование взаимных прав и обязанностей работодателей и работников.

35. Материальная ответственность работодателя перед работником.

36. Права и обязанности работодателя при заключении трудового договора.

37. Изменение и расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

38. Обязанности руководителя по реализации государственных гарантий по оплате труда работников.

39. Правовые основы обеспечения работодателем продолжительности и режима рабочего времени.

40. Правовые основы участия руководителя в рассмотрении индивидуальных и коллективных споров.

41. Обязанности руководителя по предоставлению работникам предусмотренного законодательством времени отдыха: перерывы, выходные и нерабочие праздничные дни, отпуска.

42. Обязанности работодателя по предоставлению законодательно установленных гарантий и компенсаций работникам.

43. Права и обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда.

44. Права и обязанности работодателя по охране труда.

45. Особенности правового регулирования трудовых отношений с участием государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если содержание работы соответствует теме, тема работы полностью раскрыта, работа надлежащим образом оформлена;

- 3 балла выставляется студенту, если в работе имеются незначительные ошибки;

- 1 балл выставляется студенту, если содержание работы не соответствует выбранной теме, даются ссылки на не действующие нормативно-правовые акты, работа не оформлена;

- 0 баллов выставляется студенту, если работа отсутствует

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ)

Тестовые задания закрытого типа

Вариант 1.

1. При фактическом допущении к работе трудовой договор должен быть оформлен письменно:

а) в день приема на работу;

б) в день оформления на работу;

в) не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе;

г) в течение времени, предусмотренном соглашением между работником и работодателем.

2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

а) федеральным законом;

б) Конституцией Российской Федерации;

в) законом субъекта Российской Федерации;

г) Постановлением Правительства Российской Федерации;

3. К отличительным признакам трудового договора относятся:

а) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

б) включение в деятельность организации и участие в ней личным трудом;

в) заключается для выполнения определенной работы, по окончанию которой правоотношения прекращаются;

г) выполнение обусловленной трудовой функции;

д) оплата труда по заранее установленным нормам;

е) возможность вовлекать в трудовые отношения третьих лиц.

4. Дополнительным условием трудового договора является:

а) место работы;

б) заработная плата;

в) трудовая функция работника;

г) условие об испытании..

5. Обязательным условием трудового договора является:

а) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной и др.);

б) условие об испытании;

в) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

г) права и обязанности работника и работодателя.

6. Дискриминация в сфере труда означает:

а) ограничение трудовых прав и свобод в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям;

б) получение преимуществ в сфере труда в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям;

в) установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;

г) ограничение трудовых прав и свобод, а также получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

7. Стороны трудового договора:

а) трудовой коллектив, работник и работодатель;

б) профсоюзная организация, работник и работодатель;

в) лицо, достигшее 16 лет и юридическое или физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью;

г) гражданин и организация.

8. Трудовой договор вступает в силу:

а) со дня фактического допущения работника к работе, независимо от того, был ли с ним заключен трудовой договор;

б) с момента издания приказа (распоряжения) о приеме на работу;

в) в соответствие с порядком, предусмотренным коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

г) со дня подписания трудового договора работником и работодателем.

9. *Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение установленного трудовым договором испытания, он должен предупредить работодателя письменно:*

а) за две недели;

б) за 10 дней;

в) за 3 дня;

г) в день увольнения.

10. На какой срок администрация может перевести работника на другую работу при простое:

а) до трех месяцев;

б) до 1 года;

в) до 1 месяца;

г) до 6 месяцев.

11. Сторона социального партнерства, получившая письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры:

а) в течение 7 календарных дней со дня получения предложения;

б) в течение 10 календарных дней со дня получения предложения;

в) в течение 1 месяца с момента направления предложения;

г) в течение двух недель с момента получения предложения;

12. В каких случаях возможен временный перевод работника без его согласия:

а) по инициативе администрации;

б) по инициативе третьих лиц;

в) в случае производственной необходимости;

г) по собственной инициативе.

13. На какой срок администрация может перевести работника на другую работу при простое:

а) до трех месяцев;

б) до 1 года;

в) до 1 месяца;

г) до 6 месяцев.

14. Отсутствие в трудовом договоре сведений и (или) условий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

а) является основанием для признания трудового договора незаключенным;

б) является основанием для расторжения трудового договора;

в) требует заключения нового трудового договора;

г) трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

15. Что является основанием для изменения конкретных условий трудового договора:

а) командировка работника;

б) аттестация работника;

в) перемещение работника;

г) перевод работника.

16. При неудовлетворительном результате испытания работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора:

а) не позднее чем за три дня до увольнении;

б) на следующий день после окончания испытания;

в) в день окончания испытания;

г) за две недели до увольнения.

17. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве:

а) воспитателя детского сада;

б) секретаря-референта;

в) бухгалтера;

г) кладовщика на складе запчастей

18. Какое из условий не может быть основанием заключения срочного договора:

а) пенсионный возраст;

б) учеба на дневном отделении высшего учебного заведения профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию;

в) работа по совместительству;

г) наличие профессионального заболевания.

19. *Лица, подвергшиеся дискриминации в сфере труда, вправе требовать:*

а) компенсации морального вреда;

б) восстановления нарушенных прав;

в) компенсации морального вреда, восстановления нарушенных прав; возмещения материального вреда.

г) восстановления нарушенных прав; возмещения материального вреда.

20. *Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, который:*

а) проработал у него более 5 дней;

б) работает у работодателя по основному месту работы;

в) при приеме на работу представил трудовую книжку с записями о предыдущем месте работы;

г) заключил трудовой договор на неопределенный срок.

21. Если работник решил расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в течение установленного трудовым договором испытания, он должен предупредить работодателя письменно:

а) за две недели;

б) за 10 дней;

в) за 3 дня;

г) в день увольнения.

22. Имеет ли право орган по труду, осуществляющий регистрацию коллективных договоров и соглашений, отказать в такой регистрации, обнаружив в коллективном договоре условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством:

а) да;

б) нет;

в) нет, уведомляя о нарушении указанных в законе лиц;

г) правильный ответ отсутствует.

23. Трудовой договор может быть заключен на срок:

а) не более одного года;

б) на неопределенный срок или на срок до 5 лет;

в) срок не оговорен в законе;

г) на неопределенный срок или на срок до одного года.

24. По общему правилу трудовой договор заключается с лицами:

а) с 16 лет;

б) с 14 лет;

в) с 18 лет;

г) с 15 лет.

25. Медицинская справка необходима при приеме на работу в качестве:

а) сталевара;

б) секретаря-референта;

в) бухгалтера;

г) кладовщика на склад запчастей.

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ) ОТКРЫТОГО ТИПА

1. В отношении кого из перечисленных лиц в трудовом договоре может быть установлено испытание при приеме на работу:

лицу, окончившему имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающего на работу по полученной специальности, если после окончания учебного заведения прошло 1,5 года;

2. *Правовое регулирование трудовых отношений находится:*

в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

2. При приеме на работу работник не обязан предъявлять работодателю:

характеристику с прежнего места работы.

4. *При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, если это может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем:*

за 2 месяца;

5. Какое из условий не может быть основанием для заключения срочного договора:

пенсионный возраст;

6. Выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) за дополнительную плату у того же работодателя наряду с работой, определенной трудовым договором, является:

внутренним совместительством;

7. Условия трудового договора могут быть изменены:

по соглашению сторон в письменной форме;

8. В каких случаях работник, отказавшийся от перевода, увольняется:

если производится перевод в другую местность;

9. Прием на работу оформляется:

приказом (распоряжением) работодателя

10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, если это может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем:

за 2 месяца;

12. Трудовое законодательство не распространяется:

на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

13. Прогулом считается:

отсутствие на рабочем месте в общей сложности более 4-х часов в течение дня;

14. *Коллективный договор в организации заключается на срок*
не более 3 лет с правом продлевать его действие на тот же срок.

15. Максимальный срок при назначении испытания при приеме на работу составляет:
6 месяцев;

16. Временный перевод по соглашению сторон возможен на срок:
до 1 года;

17. Основанием увольнения работника в связи с несоответствием занимаемой им должности может быть:
недостаточная квалификация по итогам аттестации;

18. Увольнение в связи со сменой собственника имущества организации применяется:
ко всем категориям работников;

19. Коллективный договор в организации заключается на срок
не более 3 лет;

6. В ходе решения вопроса о преимущественном праве оставления на работе при сокращении численного состава организации, в первую очередь учитывается:
производительность труда и квалификация;

20. Когда допускается увольнение работника по инициативе администрации:
в случае грубого нарушения трудовой дисциплины

21. *Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, который:*
проработал у него более 5 дней;

22. *При фактическом допущении к работе трудовой договор должен быть оформлен письменно:*
не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе;

23. *К отличительным признакам трудового договора относятся:*
выполнение обусловленной трудовой функции;

24. *В течение какого периода времени должна не выплачиваться заработная плата, чтобы у работника возникло право на приостановление работы?*
15 дней

25. *Вправе ли государственный служащий заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности?*
не вправе

Критерии оценки (в баллах):

- 1 балл выставляется студенту, если дан правильный ответ;
- 0 баллов выставляется студенту, если дан неправильный ответ.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценивания знаний обучающихся при проведении модуля:

- Оценка ***«отлично»*** выставляется обучающемуся, если он демонстрирует соответствие знаний, умений и навыков приведённым в таблицах показателям, оперирует приобретёнными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

- Оценка ***«хорошо»*** выставляется обучающемуся при знании материала раздела дисциплины, владении специальной терминологией по разделам дисциплины, но с некоторыми неточностями при ответе на вопросы модуля, при затруднениях в ответе на один из дополнительных вопросов.

- Оценка ***«удовлетворительно»*** выставляется обучающемуся, если он демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведённым в таблицах показателям, допущены значительные ошибки, проявляет частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей.

- Оценка ***«неудовлетворительно»*** ставится обучающемуся, не давшему ответ на два вопроса раздела дисциплины, не владеющему специальной терминологией по разделам дисциплины, при отсутствии ответов на дополнительные вопросы по программе раздела дисциплины.

Критерии оценки знаний обучающихся при проведении зачета:

- Оценка ***«зачтено»*** выставляется обучающемуся в случае глубокого знания программы разделов дисциплины, свободного владения специальной терминологией, грамотного речевого изложения материала вопросов зачета, полного ответа на все вопросы преподавателя с обязательным приведением примеров.

- Оценка ***«не зачтено»*** ставится обучающемуся, не давшему ответ на два вопроса разделов дисциплины, не владеющему специальной терминологией по разделам дисциплины, при отсутствии ответов на дополнительные вопросы по программе разделов дисциплины.

Критерии оценки рефератов:

- Оценка ***«отлично» (5 баллов)*** выставляется обучающемуся при подготовке реферата, отвечающему всем требованиям: соответствие выбранной теме; грамотность написания; наличие правильно оформленного библиографического списка; наличие презентации с фотографиями, диаграммами, графиками и т.д.; введение; заключение или выводы.

- Оценка ***«хорошо» (4 балла)*** выставляется обучающемуся за реферат, подготовленный в соответствие с выбранной темой, при наличии незначительных ошибок или замечаний.

- Оценка ***«удовлетворительно» (3 балла)*** выставляется обучающемуся за представленный реферат с нераскрытой темой, содержащий грамматические и профессиональные ошибки, замечания по оформлению библиографического списка и.т.д.

- Оценка ***«неудовлетворительно»*** ставится обучающемуся, представившему реферат, полностью не отвечающий требованиям.

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета университета	
		№	Дата
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Принятие управленческих решений»

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 4
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 и шкалы их оценивания 6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 27

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Тема 1. Основы теории принятия управленческих решений. Тема 2. Разработка и реализация управленческих решений. Тема 3. Разработка управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Тема 4. Применение научных подходов в разработке управленческих решений. Тема 5. Принятие групповых управленческих решений. Тема 6. Принятие стратегических управленческих решений. Тема 7. Анализ управленческих решений. Тема 8. Реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Тесты. Решение задач по разделу 1	
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	Тема 1. Основы теории принятия управленческих решений. Тема 2. Разработка и реализация управленческих решений. Тема 3. Разработка управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Тема 4. Применение научных подходов в разработке управленческих решений. Тема 5. Принятие групповых управленческих решений. Тема 6. Принятие стратегических управленческих решений. Тема 7. Анализ управленческих решений. Тема 8. Реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Тесты. Решение задач по разделу 2	
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Тема 1. Основы теории принятия управленческих решений. Тема 2. Разработка и реализация управленческих решений. Тема 3. Разработка управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Тема 4. Применение научных подходов в разработке управленческих решений. Тема 5. Принятие групповых управленческих решений. Тема 6. Принятие стратегических управленческих решений. Тема 7. Анализ управленческих решений. Тема 8. Реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Тесты. Решение задач по разделу 2	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено		зачтено		
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.1. Понимает теоретические основы формирования организационно-управленческих структур и управления командой в своей профессиональной деятельности	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
УК-3.2. Вырабатывает стратегию и организует работу команды для достижения поставленной цели, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
УК-3.3. Обладает навыками организации и руководства работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели, выявления проблем	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления					
ОПК-1.1. Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ОПК-1.2. Обладает способностью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных обла-	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену

стях					
ОПК-1.3. Оперирует методиками и навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК-5.1. Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ПК-5.2. Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену

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 и шкалы их оценивания

3.1 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Задания открытого типа

Вопросы к экзамену по дисциплине «Принятие управленческих решений»
(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

1. Возникновение науки об управленческих решениях и ее связь с другими науками об управлении.
2. Природа процесса принятия управленческого решения.
3. Показатели качества и эффективности управленческих решений.
4. Основные факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
5. Классификация управленческих решений.
6. Основные этапы разработки управленческих решений.
7. Разработка управленческого решения.
8. Принятие управленческого решения, реализация, анализ результата.
9. Источники и виды неопределенности в условиях риска.
10. Риск и его разновидности.
11. Особенности принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.
12. Анализ и оценка принятия управленческих решений в ситуации в условиях неопределенности.
13. Применение научных подходов к разработке управленческих решений.
14. Системный подход к разработке управленческих решений.
15. Функциональный подход к разработке управленческих решений.
16. Ситуационный подход к разработке управленческих решений.
17. Уровни групповых управленческих решений.
18. Особенности принятия групповых управленческих решений.
19. Процесс принятия групповых управленческих решений.
20. Методы оптимизации управленческих решений.
21. Природа стратегических управленческих решений.
22. Уровни принятия стратегических управленческих решений.
23. Процесс принятия стратегических управленческих решений.
24. Использование власти при принятии стратегических управленческих решений.
25. Принятие управленческих решений для проведения стратегических организационных изменений
26. Сущность и принципы анализа управленческих решений.
27. Методы и приемы анализа управленческих решений: сущность и область применения.
28. Основы функционально-стоимостного анализа управленческих решений.
29. Реализация управленческих решений в организации.
30. Контроль реализации управленческих решений.
31. Сущность понятий «эффективность» и «эффективность управленческих решений».
32. Управление эффективностью управленческих решений.
33. Оформление управленческих решений.

Примерные задачи к экзамену
(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Задача 1. Предлагается внести инвестиции в один из двух проектов строительства молочного комплекса, ввод в строй которых предполагается через 3 года. Инвестиции предполагается делать в начале каждого года в размере (млн руб.):

Вариант	1 год	2 год	3 год	Всего
1	200	200	200	600
2		300	300	600

1. Определить размер инвестиций по каждому варианту на начало третьего года, если ставка накопления 5%.
2. Выбрать предпочтительный вариант.

Задача 2. Предлагается внести инвестиции в один из двух проектов строительства гостиниц в размере 500 у.е. Дивиденды будете получать в конце каждого последующего года в течение трех лет в размере

Вариант	1 год	2 год	3 год	Всего
1	300	300	400	1000
2		500	500	1000

Определить целесообразность инвестиций и лучший вариант.

Задача 3. Предлагается вложить в проект 4000у.е. Дивиденды будут выплачиваться в конце каждого года в течение 3-х лет в размере 1500 у.е. Оценить общую сумму дивидендов на момент внесения инвестиций и оценить рациональность предложения при ставке накопления 5%.

Задача 4. Цены на путевку увеличились на 10%. Количество проданных путевок сократилось на 3%. Определить уровень эластичности спроса.

Задача 5. В одной гостинице 50 мест, в другой 75. В каком соотношении затраты на одного клиента в этих гостиницах?

Задача 6. Фирма производит два вида товаров:

Товар	Количество	Себестоимость единицы продукции	Рыночная стоимость единицы продукции	Налог с прибыли
1 вида	1000	200	300	5%
2 вида	2000	300	500	%

Определить прибыль и чистую прибыль.

Задача 7. Предлагается вложить в дело 3000у.е. Предполагается, что, начиная со следующего года, в течение 3-х лет каждый раз в начале года возвращать соответственно 1000, 1300 и 1500 у.е. Оценить целесообразность предложения при ставке накопления 10%.

Задача 8. Прибыль от первого гостиничного комплекса в год составляет 50000, от второго 60000. Затраты на содержание первого комплекса снижают прибыль на 20%, второго на 25%. Дать количественную оценку качества гостиничных комплексов.

Задача 9. Прибыль гостиничного комплекса по периодам составила:
зимний период 2000000; весенний 4000000; летний 8000000; осенний 6000000. Определить индексы сезонных колебаний.

Задача 10. За минувшие годы туристическая фирма обслужила туристов:

2015	2016	2017	2018	2019	2020
300	280	310	280	350	340

Используя метод «Скользящее среднее», построить график и сделать вывод о тенденции изменения численности туристов.

Задача 11. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий А1, А2 или А3. Возможны при ситуации С1, С2 и С3, вероятности их появления неизвестны и не могут быть предсказаны. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Используя критерий Гурвица, выбрать стратегию и определить интегральный эффект принятого решения, если «специальный норматив для учета неопределенности эффекта» равен 0,3

Стратегии	С1	С2	С3
А1	10	15	20
А2	12	10	5
А3	25	15	8

Задача 12. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий А1, А2 или А3. Возможны при ситуации С1, С2 и С3, вероятности их появления неизвестны и не могут быть предсказаны. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Используя критерий крайнего пессимизма (критерий Вальда - критерий максимина), выбрать стратегию и определить интегральный эффект принятого решения

Стратегии	С1	С2	С3
А1	10	15	20
А2	12	10	5
А3	25	15	8

Задача 13. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий А1, А2 или А3. Возможны при ситуации С1, С2 и С3, вероятности их появления одинаковы. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Выбрать стратегию и определить интегральный эффект принятого решения

Стратегии	С1	С2	С3
А1	9	15	21
А2	12	9	6
А3	24	15	12

Задача 14. За минувшие годы туристическая фирма обслужила туристов:

2015	2016	2017	2018	2019	2020
300	280	310	280	350	340

Определить среднее число туристов, принимаемых ежегодно.

Задача 15. За минувшие годы туристическая фирма обслужила туристов:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	Среднее число
300	280	310	280	350	340	310

Определить среднее квадратическое отклонение туристов, принимаемых ежегодно.

Задача 16. За минувший период туристическая фирма обслужила в среднем 300 туристов в год, при этом дисперсия отклонения числа туристов составляет 900. Можно ли полагать, что в следующем году число туристов составит примерно 400 человек.

Задача 17. Уравнение регрессии, отражающее количество туристов, обслуживаемых фирмой за последние 4 года, имеет вид $y = 16x + 296$, где x – число лет. Определить ожидаемое число туристов в следующем году.

Задача 18. Контрольной комиссией в столовой произведено одно взвешивание порции второго блюда. При этом оказалось, что вес ее вместо 400 г составил 350 г. Точность весов характеризуется средним квадратическим отклонением равным 5% измеряемой величины. Какой вывод должна сделать комиссия.

Задача 19. Предлагается вложить в дело 3000у.е. Предполагается, что, начиная со следующего года, в течение 3-х лет возвращать по 1200 у.е. каждый раз в начале года. Оценить целесообразность предложения при ставке накопления 10%.

Критерии оценки на экзамене:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» (высокий уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном

требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» (ниже порогового уровня) ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3.2 Оценочные средства для текущего контроля

Задания закрытого типа

Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Принятие управленческих решений»

Вариант 1 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

1. Что такое управленческое решение?

A. Главный фактор взаимодействия управляющей и управляемой системы.
B. Воздействие на управляемую систему.
C. Действия, вносящие целесообразное изменение в поведение управляемой системы.
D. План действий, воплощаемый в реальность.
E. Намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов.

2. Что такое решение в общем виде?

A. Любой результат мыслительной деятельности человека.
B. Действия руководителя в рамках своих функций.
C. Распоряжение руководителя, поддержанное коллективом.
D. Выбор лучшей альтернативы.

3. Что такое «конкретная ситуация»?

A. Реальное положение дел относительно провозглашенной цели.
B. Набор реальных ситуаций в производственной или управленческой сфере деятельности, с которым организации приходится сталкиваться в процессе деятельности.
C. C. Набор причин, которые мешают организациям продвигаться к намеченным целям.
D. «Фотография» рабочего дня организации.

4. Какие факторы определяют информационное обеспечение разработки управленческих решений?

A. Ценность информации, количество информации, личность менеджера.

B. Форма представления информации, кол-во информации, полнота информации.
C. Знание менеджера, использование техники, социально-психологическая обстановка.
D. Полнота информации, качество информации, агрегация информации.
E. Человеческий фактор, ценность информации, полнота информации.

5. Методология разработки управленческого решения – это:

A. Логика, действия менеджера и команды.
B. Цель и подходы метода разработки решения.
C. Алгоритм разработки управленческого решения.
D. Последовательность информационных операций.
E. Совокупность методов анализа ситуаций.

6. Какое решение из предложенных вы бы выбрали в ситуации: подчиненный отказался без объяснения причин выполнить ваше распоряжение?

A. Наказал, выговор, снятие надбавки.
B. Проанализировал соответствие компетенций полномочий и ответственности подчиненного и содержание распоряжения.
C. Попытался бы выяснить причины отказа и, если возможно, убедить.
D. Провел бы анализ социально-психологической атмосферы в коллективе.

7. Изложите основное требование к управленческому решению.

A. Должно соответствовать действующему законодательству и уставным документам организации.
B. Иметь четкую целевую направленность.
C. Иметь параметры для внешнего и внутреннего контроля.
D. Должно быть своевременным.

8. Дайте обобщенное определение управленческого решения.

A. Решение, принимаемое руководителем в социальной системе.
B. Решение, принимаемое руководителем в любой сфере его деятельности.
C. Решение, принимаемое руководителем и направленное на управление каким-либо процессом.
D. Решение, направленное на совершенствование управления производством.

9. Организационное решение – это:

A. Совокупность выборов, которые каждый человек должен совершать в повседневной жизни.
B. Выбор альтернатив, необходимый для получения максимального экономического эффекта.
C. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью.
D. Решение, связанное с реструктуризацией организации.

10. Назовите решения, которые являются результатом реализации определенной последовательности шагов или действий.

A. Запрограммированные.
B. Организационные.
C. Запрограммированные.
D. Стандартные.

11. Назовите решения, которые требуются в новых ситуациях, которые внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами.

A. Запрограммированные.
B. Организационные.
C. Запрограммированные.
D. Стандартные.

12. По сроку действия решения могут быть:

A. Стратегические.
B. Тактические.
C. Оперативные.
D. Все перечисленные.

13. По содержанию решения могут быть:

A. Технические.

B. Экономические.
C. Организационные.
D. Все перечисленные.

14. По масштабу воздействия решения могут быть:
A. Общие.
B. Частные.
C. Локальные.
D. Все перечисленные.

15. В теории управленческих решений к типам управленческих решений по характеру организации разработки относятся решения:
A. Интуитивные.
B. Тактические.
C. Коллегиальные.
D. Консультативные.

16. Программируемые решения – это:
A. Решения, принимаемые с помощью средств вычислительной техники.
B. Решения, принимаемые в соответствии с утвержденными на предприятии программами (повышения квалификации, социальной адаптации, взаимоотношений с клиентами и т.п.).
C. Решения, принимаемые в соответствии с программами, утвержденными на различных уровнях государственного управления.
D. Типичные решения, имеющие четкие структуру, цель, ограничения и последовательность этапов принятия и реализации решений.

17. Субъектом управленческого решения является:
A. Работник организации, чья проблема решается руководителем.
B. Лицо, принимающее решение.
C. Эксперт, привлекаемый для принятия эффективного решения.
D. Документ, утверждаемый менеджером (приказ, инструкция, протокол и т.п.).

18. Непрограммированные управленческие решения носят характер:
A. Творческий.
B. Футуристический.
C. Синтетический.
D. Интегральный.

19. Объектом управленческого решения является:
A. Лицо, принимающее решение.
B. Эксперт, привлекаемый для принятия эффективного решения.
C. Документ, утверждаемый менеджером (приказ, инструкция, протокол и т.п.).
D. Исполнитель решения.

20. Оптимальный вариант из возможных прогнозных альтернатив, принимаемый в установленном порядке, определяющий средства достижения цели и организующий деятельность субъектов и объектов управления, в теории управленческих решений называется:
A. Вариантом.
B. Прогнозом.
C. Проектом.
D. Управленческим решением.

21. Слабоструктурированные управленческие решения принимают в ситуациях, характеризующихся:
A. Неполнотой или недостоверностью информации.
B. Детерминированностью объекта управления, стабильностью влияющих факторов.
C. Повторяемостью процессов.
D. Новизной, многообразием влияющих факторов.

22. По степени инновационности результата управленческие решения разделяются на следующие виды:

A. Много- и одноуровневые.
B. Рутинные, селективные.
C. Тактические, стратегические.
D. Адаптационные, инновационные.
23. Для стратегических управленческих решений характерно то, что они:
A. Учитывают динамику внешней среды.
B. Относятся к типу высокоструктурированных.
C. Принимаются высшим руководством и требуют высокой квалификации лиц, принимающих решения.
D. Принимаются оперативно и регулярно
24. Принять решение означает:
A. Распоряжение о реализации конкретного плана.
B. Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы.
C. Рассмотреть все возможные альтернативы.
D. Выбор одной из возможных альтернатив.
25. Для стратегических управленческих решений характерно то, что они:
A. Учитывают динамику внешней среды.
B. Относятся к типу высокоструктурированных.
C. Принимаются высшим руководством и требуют высокой квалификации лиц, принимающих решения.
D. Принимаются оперативно и регулярно.
26. Коллективное принятие управленческих решений характеризуется:
A. Быстрым нахождением компромиссного решения.
B. Подавлением большинства меньшинством.
C. Противостоянием различных мнений.
D. Снижением инициативы работников.
27. К формам разработки управленческих решений относится:
A. Метод сценариев.
B. Приказ.
C. Бизнес-план.
D. PEST-анализ.
28. Какое определение цели управления вам представляется наиболее точным?
A. Это идеальное видение будущего.
B. Это идеальный образ желаемого возможного и необходимого в состоянии управляемой системы.
C. Это предполагаемый результат деятельности.
D. Это наше стремление к успеху.
E. Решение – информация командного типа.
29. Индивидуально принимаемые управленческие решения характеризуются:
A. Высоким уровнем творчества и минимальными затратами времени.
B. Минимальными затратами времени при высокой стандартизации и однотипности принимаемых решений.
C. Высоким уровнем творчества при больших временных затратах.
D. Высокой обоснованностью и научностью, системным подходом.
30. Какая последовательность этапов отражает закономерное содержание процессов управления?
A. Планирование – принятие решения – контроль – организация.
B. Проблема – цель – принятие решения – реализация решения.
C. Цель – проблема – решение – контроль – исполнение.
D. Ситуация – цель – решение – организационная работа.
E. Цель – ситуация – проблема – управленческие решения.
31. Какова связь между понятиями процесс управления и технология управления?
A. Информационные различия.

B. Разная роль человека.
C. Различия в степени сознательного построения.
D. Различия в использовании техники.
E. Это одно и то же.

32. Что такое проблема в реальной практике разработки управленческого решения? A. Это задача, решение которой осуществляется в процессе управления.
B. Это противоречие, требующее своего разрешения.
C. Это функция управления.
D. Это способ оценки ситуации.

33. Как вы определите роль технических средств в процессе принятия управленческих решений?
A. Позволяет глубже проанализировать проблему.
B. Позволяет обрабатывать больший объем информации.
C. Это главный фактор качества управленческого решения.
D. Несут в себе опасность формализации проблем.
E. Расширяют диапазон методов анализа.

34. Перечислите основные элементы обобщенной схемы процесса реализации управленческих решений.
A. Цель, ситуация, проблема, решение.
B. Глобальная цель, технократическая цель и социальная цель.
C. Разработка решения, согласование решения и утверждение решения.
D. Проблема, альтернативы решения, реализация решения.

35. Каковы особенности разработки решений в биологических системах?
A. Даже типовые решения дают непредсказуемые результаты.
B. Вероятность правильной разработки и реализации решений мала из-за естественной ограниченности миропонимания и мышления руководителей.
C. Набор решений ограничен и последствия их предопределены.
D. Результат реализации управленческих решений зависит от уровня информационной обеспеченности менеджмента

36. Назовите этап принятия решения, на котором устанавливаются симптомы затруднений:
A. Диагностика проблем.
B. Формулировка ограничений.
C. Выявление альтернатив.
D. Оценка альтернатив.

37. Назовите этап принятия решений, на котором должен быть учтен достаточно широкий спектр возможных решений.
A. Диагностика проблемы.
B. Формулирование ограничений.
C. Выбор альтернатив.
D. Оценка альтернатив.
E. Определение альтернатив.

38. Основу технологии «управления по целям» составляет:
A. Бизнес-план.
B. Набор стратегических, тактических и оперативных целей.
C. Четкий регламент действий каждого руководителя.
D. Выбор информационной технологии.

39. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для организации с численностью примерно 100 чел.?
A. Программно-целевое.
B. Регламентное.
C. Инициативно-целевое.
D. Все вышеперечисленные.

40. Методология разработки управленческого решения – это:

A. Логика, действия менеджера и команды.
B. Цель и подходы метода разработки решения.
C. Алгоритм разработки управленческого решения.
D. Последовательность информационных операций.
E. Совокупность методов анализа ситуаций.

41. Что такое проблема в реальной практике разработки управленческого решения? А. Это задача, решение которой осуществляется в процессе управления.
B. Это противоречие, требующее своего разрешения.
C. Это функция управления.
D. Это способ оценки ситуации.

42. Есть ли различия в процессе разработки решения для биологических, технических и социальных систем?
A. Есть.
B. Нет, так как технология и подходы руководителя должны быть одни и те же.
C. Есть, но несущественные, так как в этих системах много общего, например, везде требуется организация, планирование и т.д.
D. Это зависит от профессиональных навыков менеджера.

43. Что такое «проблема»?
A. Рассогласование между целью и соответствующей ей конкретной ситуацией.
B. Нерешенные задачи.
C. Набор причин, мешающих достижению целей организации.
D. Препятствие.

44. Каковы условия завершения цикла реализации управленческих решений?
A Достижение проблемой приемлемого для руководителя значения.
B Достижение принятой цели.
C. Выполнение руководителем всего комплекса разработанных решений.
D. Получение прибыли в конце отчетного период.

45. Каковы особенности разработки решений в технических системах?
A. Набор решений ограничен и последствия их предопределены.
B. Даже типовые решения дают непредсказуемые результаты.
C. Вероятность правильной разработки и реализации решений мала из-за естественной ограниченности миропонимания и мышления руководителей.
D. Результат реализации управленческих решений зависит от уровня технической оснащенности предприятия.

46. Каковы особенности реализации управленческих решений в социальных системах?
A. Даже типовые решения дают непредсказуемые результаты.
B. Вероятность правильной разработки и реализации решений мала из-за естественной ограниченности миропонимания и мышления руководителей.
C. Набор решений ограничен и последствия их предопределены.
D. Результат реализации управленческих решений зависит от уровня социальной активности трудового коллектива.

47. Какая из команд, перечисленных ниже, разрабатывает управленческих решений?
A. Главный инженер, мастер, бригадир.
B. Руководитель конструкторского бюро, инженер-испытатель, руководитель группы механиков аэропорта.
C. Менеджер по продаже перчаток, менеджер по закупке перчаток.
D. Начальник отдела кадров и делопроизводители.

48. Процесс управления – это:
A. Совокупность циклических действий, связанных с выявлением проблем, поиском и организацией выполнения принятых решений.
B. Непрерывная последовательность управленческих действий, направленных на достижение целей организации.

C. Последовательная смена форм подготовки и реализации управленческих решений.
D. Реализация функций планирования и контроля.

49. Назовите этап принятия решения, на котором руководитель определяет достоинства и недостатки различных решений.

A. Оценка альтернатив.
B. Выбор альтернатив.
C. Определение альтернатив.
D. Диагностика проблемы.

50. К техническим операциям, выполняемым при реализации управленческих решений, относятся:

A. Типовые расчеты.
B. Разработка бизнес-плана.
C. Составление рекламы.
D. Проведение анкетирования.

51. К логическим операциям, выполняемым при реализации управленческих решений, относятся:

A. Разработка бизнес-плана.
B. Составление рекламы.
C. Типовые расчеты.
D. Привлечение сторонних экспертов.

52. К творческой деятельности, выполняемой при реализации управленческих решений, относятся:

A. Составление рекламы.
B. Разработка бизнес-плана.
C. Типовые расчеты.
D. Изучение опыта аналогичных организаций.

53. При сравнении альтернативных вариантов действий сопоставляются:

A. Все показатели затрат.
B. Безвозвратные затраты.
C. Релевантные затраты.
D. Будущие доходы и расходы.

54. Делегирование прав принятия решений характерно при введении:

A. Эксплицитных норм поведения.
B. Имплицитных норм поведения.
C. Одновременно как эксплицитных, так и имплицитных норм поведения.
D. Нет верного ответа.

55. Эксплицитные нормы поведения выражаются в:

A. Регулировании порядка действий сотрудников.
B. Оформлении подробных инструкций и предписаний действий сотрудников.
C. Предоставлении самостоятельных прав выбора варианта действий.
D. Верны оба первых ответа.

56. Имплицитные нормы поведения выражаются в:

A. Регулировании порядка действий сотрудников.
B. Оформлении подробных инструкций и предписаний действий сотрудников.
C. Предоставлении самостоятельных прав выбора варианта действий.
D. Верны оба первых ответа.

57. Расположите в правильной последовательности этапы процесса реализации управленческих решений:

A. Оценка результатов реализации.
B. Контроль выполнения решения.
C. Разработка плана реализации решения.
D. Управление реализацией решения.

58. Процесс принятия решений как хаотическое и беспорядочное взаимодействие проблем, решений, участников организации и альтернатив рассматривается в модели:

A. Ограниченной рациональности Г. Саймона.

B. «Мусорной корзины» Дж. Марча.
C. Локальных приращений Ч. Линдблома.
D. Принятия решений Врума – Йетона.

59. Теория локальных приращений Ч. Линдблома предлагает лицам, принимающим решения, использовать:

A. Синоптический подход.
B. Фрагментарные улучшения в различных сферах деятельности предприятий.
C. Инновационный подход.
D. Методику кардинальных изменений.

60. Показатель управленческого решения характеризует неупорядоченность проблемы:

A. Вероятности реализации решения.
B. Степени адекватности теоретической модели фактическим данным.
C. Степени риска инвестиций.
D. Энтропии.

61. Расположите в правильной последовательности этапы процесса управления риском при разработке и реализации управленческих решений:

A. Оценка степени риска, величины его воздействия на эффективность риск-решения.
B. Разработка стратегии управления риском, целей, задач и функций риск-менеджера в организации, определение границ правомерности и стимулирующей роли риска.
C. Выявление путей и средств минимизации риск-потерь, резервирования ресурсов, определение гарантий от несостоятельности.
D. Разработка мер нейтрализации и компенсации негативных последствий риск-решений.

62. Нормативные (классические) модели принятия управленческих решений основаны на:

A. Поведенческой теории принятия управленческих решений.
B. Математической теории принятия управленческих решений.
C. Использовании специальных карт.
D. Теории потребностей Маслоу.

63. Согласно практике менеджмента на последнем этапе процесса принятия управленческих решений необходимо:

A. Определить ресурсы.
B. Описать проблемную ситуацию.
C. Организовать выполнение решения.
D. Проконтролировать выполнение решения.

64. Дискриптивные модели принятия управленческих решений основаны на:

A. Поведенческой теории принятия управленческих решений.
B. Математической теории принятия управленческих решений.
C. Использовании специальных карт.
D. Теории потребностей Маслоу.

65. Модель ограниченной рациональности Герберта Саймона основана на допущении:

A. Ограниченности знаний об окружающей среде.
B. Ограниченности профессиональной подготовленности менеджеров.
C. Противоречивости тактических и стратегических целей компании.
D. Всех вышеперечисленных факторов.

66. Политическая модель принятия решений означает:

A. Нацеленность лиц, принимающих решения, удовлетворять свои личные интересы.
B. Учет влияния факторов внешней среды.
C. Учет влияния политических предпочтений руководства страны.
D. Нацеленность на удовлетворение целей компании.

67. Какие из перечисленных приемов составляют эвристическую группу методов принятия решения?

A. Аналогии, инверсии, мозговой атаки.
B. Морфологического анализа, группировки, математического моделирования.

C. Корреляционного анализа, коллективного блокнота, программирования.
D. Аналогии, дисперсионного анализа, теории массового обслуживания.
68. В чем состоит смысл метода экспертных оценок принимаемого решения?
A. Специалисты в конкретной области определяют эффективность выбранной альтернативы.
B. Группа людей оценивает выбранное решение.
C. Один специалист делает заключение о качестве принятого решения.
D. Члены коллектива проводят оценку принятого решения.
69. Назовите метод оптимизации управленческих решений, разновидностью которого является экономический анализ.
A. Метод математического моделирования.
B. Метод экспертных оценок.
C. Метод мозгового штурма.
D. Платежная матрица.
70. Назовите метод оптимизации управленческих решений, который применяется в сжатые сроки и в условиях минимума информации.
A Метод математического моделирования.
B. Метод экспертных оценок.
C. Метод мозгового штурма.
D. Метод Дельфи.
71. Назовите метод оптимизации управленческих решений, который применяется в тех случаях, когда задача полностью или частично не поддается формализации.
A. Метод математического моделирования.
B. Метод экспертных оценок.
C. Метод мозгового штурма.
D. Метод выборочного анкетирования.
72. Постройте технологическую цепочку процесса разработки управленческих решений по методу Дельфи:
A. Сбор и обработка результатов опроса, составление справки и информирование экспертов о результатах экспертизы.
B. Повторный индивидуальный опрос экспертов, при котором каждый эксперт предлагает вариант решения с учетом имеющихся в справке.
C. Индивидуальный опрос экспертов с помощью анкетирования или интервьирования.
D. Составление новой справки и процедура ознакомления и опроса повторяется до тех пор, пока не будет выработано единое мнение.
73. Какой из перечисленных методов относится к методам прогнозирования ситуации?
A. Методы экстраполяции.
B. Функционально-стоимостной анализ.
C. Методы экспертиз.
D. Метод деловой игры.
74. Какой из перечисленных методов относится к методам выбора альтернатив?
A. Метод презентации.
B. Метод построения дерева решений.
C. Метод оценки порога безубыточности.
D. Методы экстраполяции.
75. Какой из перечисленных методов эффективен при прогнозировании?
A. Метод Дельфи.
B. Метод ПАТТЕРН.
C. Метод мозгового штурма.
D. Метод презентации.
76. Постройте технологическую цепочку процесса разработки управленческих решений по методу Дельфи:

A. Повторный индивидуальный опрос экспертов, при котором каждый эксперт предлагает вариант решения с учетом имеющихся в справке.
B. Индивидуальный опрос экспертов с помощью анкетирования или интервьюирования.
C. Составление новой справки и процедура ознакомления и опроса повторяется до тех пор, пока не будет выработано единое мнение.
D. Сбор и обработка результатов опроса, составление справки и информирование экспертов о результатах экспертизы.

77. Метод в разработке управленческих решений основан на ряде кратких выступлений группы специалистов для расширения кругозора участников и оказания на них воздействия.
A. Ключевых вопросов.
B. Дельфи.
C. Деловых переговоров.
D. Симпозиума.

78. Оценка полезности результатов групповых решений определяется с использованием:
A. Критерия Сэвиджа.
B. Стратегии минимизации отклонений индивидуальных решений от группового решения.
C. Принципа максимина.
D. Теории запасов.

79. Суть метода «635» заключается:
A. В рассмотрении 635 альтернативных вариантов решений.
B. В предложении и рассмотрении шести идей за три часа пятью группами участников.
C. В высказывании шестью группами участников по три идеи за пять минут.
D. В высказывании за шесть минут трех идей пятью участниками.

80. Правило максимакса в теории принятия решений означает:
A. Принятие наиболее эффективного решения.
B. Принятие осторожного решения.
C. Принятие оптимистичного и рискового решения.
D. Максимальный доход при максимальных инвестициях.

Ключ к тестовым заданиям

номер вопроса	вариант ответа	номер вопроса	вариант ответа
1	b	21	b
2	a	22	c
3	a	23	b
4	c	24	d
5	d	25	a
6	b	26	c
7	c	27	b
8	c	28	b
9	b	29	d
10	a	30	c
11	d	31	d
12	a	32	b
13	c	33	c
14	a	34	c
15	d	35	b
16	d	36	a
17	a	37	d
18	c	38	a

19	a	39	c
20	a	40	a
номер вопроса	вариант ответа	номер вопроса	вариант ответа
41	b	61	b
42	d	62	a
43	a	63	a
44	c	64	c
45	b	65	d
46	b	66	b
47	d	67	c
48	c	68	c
99	d	69	b
50	b	70	a
51	c	71	d
52	c	72	a
53	b	73	c
54	a	74	a
55	d	75	d
56	a	76	d
57	c	77	a
58	a	78	c
59	b	79	a
60	d	80	a

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 85-100% вопросов тестов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 70-85% вопросов тестов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 55-69% вопросов тестов;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он ответил менее чем на 55% вопросов тестов.

Комплект заданий для самостоятельной работы по дисциплине «Принятие управленческих решений»

Вопросы для самоконтроля по разделу 1. Основы теории принятия и разработка управленческих решений, применение научных подходов в их разработке (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Тема 1. Основы теории принятия управленческих решений

1. Какие методы используются для реализации управленческих решений?
2. Какие управленческие решения выделяют по технической разработке?
3. Каковы ключевые навыки инновационного уровня принятия управленческих решений?
4. Назовите типы организационных целей?
5. Раскройте метод «мозговой атаки».
6. Раскройте принципы принятия управленческих решений?
7. Назовите уровни принятия управленческих решений?
8. Назовите признаки классификация управленческих решений.
9. Как классифицируются управленческия решения по разным признакам?
10. Каковы требования к управленческим решениям?
11. Охарактеризуйте стадии принятия управленческого решения?
12. Коллективный стиль руководства?
13. Каковы методы принятия решения в сфере управления информацией?

Тема 2. Разработка и реализация управленческих решений

1. Каковы методы, применяемые на этапе выбора, реализации управленческого решения и оценки результатов?
2. Каковы виды контроля при принятии управленческих решений?
3. Назовите стили управления, обусловливающие выбор управленческих решений?
4. Каковы формы власти, обусловливающие выбор управленческих решений?
5. Назовите ключевой навык, не характерный для селективного уровня принятия управленческих решений.
6. Назовите объект принятия управленческих решений?
7. Что относится к системным уровням разработки управленческих решений?
8. Результат мыслительной деятельности человека?
9. Насколько важно учитывать инновационную готовность персонала при принятии управленческих решений?
10. Каковы функции теории управленческого решения?
11. Характеристикой какого уровня принятия управленческих решений является широта охвата?

Тема 3. Разработка управленческого решения в условиях неопределенности и риска

1. Дайте определение экономического риска и в чем его суть при разработке управленческого решения.
2. Раскройте понятия «определенности» и «неопределенности» при разработке управленческого решения.
3. Каковы объект, субъект и источники риска при разработке управленческого решения?
4. Каковы основные этапы управления экономическим риском при разработке управленческого решения?
5. Охарактеризуйте место и значение анализа рисков в деятельности экономических субъектов при разработке управленческого решения.
6. Каковы основные направления качественного анализа риска в спектре экономических проблем при разработке управленческого решения.
7. Охарактеризуйте статистические игры в условиях риска и неопределенности при разработке управленческого решения.
8. В чем суть концепции теории игры, экономической среды и функционала оценивания при разработке управленческого решения?
9. В сем суть функции риска и матрицы риска при разработке управленческого решения?
10. Раскройте понятия информационной ситуации и критерия принятия решений в условиях риска.
11. Охарактеризуйте критерии Байеса (максимального математического ожидания) и критерий минимума дисперсии функционалу оценивание.
12. Охарактеризуйте критерий Вальда и минимаксний критерий Сэвиджа.
13. Охарактеризуйте критерий Гурвица и критерий Ходжеса-Лемана.

Тема 4. Применение научных подходов в разработке управленческих решений

1. Какова последовательность приоритетов в разработке управленческих решений, позволяющая фирме добиться успеха?
2. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего, как «лидер» при разработке управленческих решений?
3. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии управленческих решений?
4. Что является предварительным контролем финансовых ресурсов организации при принятии управленческих решений?
5. Дайте определение тактики при принятии управленческих решений.
6. Дайте определение процедуры при принятии управленческих решений?
7. Какая из перечисленных коммуникационных ролей выполняет функцию передачи сообщений в организации при принятии управленческих решений?
8. Как принято классифицировать инвестиционные портфели по степени риска?
9. На какой рост рассчитывает инвестор, если он сформировал «портфель роста»?
10. Управленческие решения не классифицируются?
11. Что не относится к факторам качества управленческих решений?

Вопросы для самоконтроля по разделу 2. Принятие групповых и стратегических управленческих решений, анализ, реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Тема 5. Принятие групповых управленческих решений

1. Сколько уровней привлечения подчиненного персонала к принятию управленческих решений выделяют В. Врум и А. Джаго, и какие из них являются собственно групповыми?
2. Какие уровни организации управленческих решений выделяет Карпов А.В., и на каком уровне решение принимает преимущественно группа?
3. Какие управленческие решения Карпов А.В. называет маргинальными?
4. При каких условиях проявляется феномен групповой синергии в процессе принятия управленческих решений?
5. Как в группе решается проблема создания общей информационной основы в процессе принятия управленческих решений?
6. В чем смысл требования рационализации выдвигаемых предложений в процессе принятия управленческих решений?
7. Чем характеризуются возникающие при групповом принятии управленческих решений процессы ролевой дифференциации?
8. В чем суть социально-психологического феномена «диффузии ответственности» при групповом принятии управленческих решений?

Тема 6. Принятие стратегических управленческих решений

1. Чем различаются понятия «стратегическая установка», «цель» и «задача»?
2. Как можно определить стратегическую установку организации?
3. Укажите три уровня стратегии, разрабатываемых в организации.
4. Перечислите основные характеристики стратегических управленческих решений.
5. Как определяется различие между стратегическим анализом, стратегической реализацией и стратегической оценкой?
6. Какова роль финансовых служб организации в принятии стратегических управленческих решений?
7. Каковы этапы выработки стратегических вариантов стратегических управленческих решений?
8. Определите финансовые и другие критерии, используемые при выработке стратегии организации.

Тема 7. Анализ управленческих решений

1. Какой этап не входит в модель принятия управленческих решений?
2. Каковы критерии оценки альтернатив в процессе анализа управленческих решений?
3. В процессе анализа управленческих решений что не относят к шкалам оценки показателей?
4. Охарактеризуйте критерии проблемы по модели принятия решений Врима-Йеттона в процессе анализа управленческих решений.
5. Назовите и охарактеризуйте факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.
6. Каковы ошибки при принятии управленческих решений?
7. Каковы причины применения моделей при принятии управленческих решений?
8. Назовите и охарактеризуйте базовые модели, используемые при принятии управленческих решений.
9. Раскройте процесс построения модели принятия управленческих решений.

Тема 8. Реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений

1. Каковы способы принятия управленческие решения?
2. Какой этап не входит в процесс разработки управленческого решения?
3. Какой фактор не относится к факторам внешней среды прямого воздействия?
4. Как оценивается эффективность управленческого решения?
5. Каковы формы проведения контроля реализации управленческих решений?
6. Каковы методы контроля реализации управленческих решений?
7. Охарактеризуйте выбор управленческого решения, обусловленный знаниями и накопленным опытом?

Темы рефератов и докладов по дисциплине
«Принятие управленческих решений»

1. Возникновение и развитие теории принятия управленческих решений.
2. Ситуация выбора, понятие и признаки управленческого решения.
3. Частный выбор и управленческое решение: общее и различия.
4. Основные аспекты управленческого решения.
5. Соотношение управления и принятия решений. Решение как процесс и как результат управления.
6. Методы классификации управленческих решений.
7. Рациональные решения, решения, основанные на интуиции и предыдущем опыте.
8. Специфика стратегических управленческих решений
9. Требования к решениям тактического уровня, основные принципы их обоснования, алгоритм их разработки.
10. Управленческое решение как результат труда менеджера.
11. Требования к управленческим решениям.
12. Принципиальные отличия управленческих и личных решений
13. Психологические особенности процесса разработки и принятия управленческого решения.
14. Особенности влияния эмпирического, аксиоматического и диалектического видов мышления на процесс принятия решения.
15. Гендерные особенности принятия решения.
16. Основные формы разработки управленческих решений.
17. Основные формы реализации управленческих решений.
18. Критерии выбора формы реализации управленческого решения.
19. Рекомендации по использованию формы реализации управленческого решения «деловая беседа».
20. Возможное сочетание форм разработки и форм реализации управленческих решений.
21. Универсальный метод разбиения процесса разработки управленческого решения на этапы.
22. Характеристика и особенности деятельности на подготовительном этапе.
23. Специфика этапов разработки управленческого решения.
24. Этап реализации решения и анализ полученных результатов
25. Особенности индивидуального и коллективного принятия решений
26. Характеристика групповых методов разработки управленческого решения.
27. Характеристика индивидуальных методов разработки управленческого решения.
28. Деловые игры при принятии управленческого решения.

Оценивание участия обучающихся в лекциях-дискуссиях
Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**». Обучающийся проявляет активное участие в лекции-дискуссии, демонстрирует знание вопросов обсуждаемой темы. Задет вопросы лектору, сам проявляет инициативу при ответе на вопросы других обучающихся. Последовательно даны ответы на все поставленные вопросы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, вопрос раскрыт полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

«**Хорошо**». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

«**Удовлетворительно**». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Комплект задач по дисциплине «Принятие управленческих решений»

(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Комплект ситуационных задач по разделу 1. Основы теории принятия и разработка управленческих решений, применение научных подходов в их разработке (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Ситуация 1. Следует принять решение: открывать в городе гостиницу или не открывать. Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

Ситуация 2. Исходя из задания, изложенного в ситуации 1, и собранной информации осуществляется подготовительный анализ альтернатив для принятия решения.

Ситуация 3. Предположим, что в процессе подготовительного этапа принятия решения вы пришли к следующему предварительному выводу: лучшей альтернативой является открытие фешенебельной гостиницы, рассчитанной на 30 номеров люкс. Раскройте процесс окончательного принятия решения.

Ситуация 4. Допустим, что вами уже принято окончательное решение о строительстве фешенебельной гостиницы на 30 номеров люкс. Определите ваши действия по реализации решения.

Ситуация 5. Известно, что на рынке компьютеров ежемесячно может быть реализовано до 5 тыс. единиц этой техники. Действующие фирмы реализуют только 4 тыс. Они предполагают нарастить их выпуск до 4,2 тыс. Доход от продажи каждого компьютера составляет 100 у.е. Ваша фирма производит видеомагнитофоны. По данным маркетинговых исследований можно увеличить их выпуск на 400 единиц. Доход от продажи каждого – 200 у.е. Перед вами стоит дилемма, что выгоднее сделать: перепрофилировать производство на выпуск компьютеров, что обойдется в 3 0000 у.е., или расширить выпуск магнитофонов, что будет стоить 20 000 у.е.

Ваша задача состоит в следующем:

1. Определить факторы, которые вы будете учитывать при принятии решения.
2. Определить весь перечень возможных альтернатив.
3. Провести расчеты доходности.
4. Выбрать единственное решение.

Ситуация 6. Ваша фирма производит 5 000 компьютеров. Для того чтобы усиленно противодействовать конкурентам, вам предстоит решить задачу: 1. Либо снизить цену на продукцию на 10%. Тогда ваш доход с продажи каждого компьютера сократится с 300 у.е. до 200 у.е. 2. Либо усилить рекламу и увеличить сеть сбытовых организаций. При этом рекламные затраты на единицу продукции возрастут с 100 у.е. до 150 у.е., а сбытовые – 50 до 120 у.е. Вам предстоит: a. Определить факторы, которые будут учитываться при принятии решения, и перечень альтернатив. b. Рассчитать доходность. c. Принять единственное решение.

Ситуация 7. В результате усиления натиска конкурентов у вас возникли сложности со сбытом компьютеров. Имеются следующие варианты решения задачи: 1. Снизить производство компьютеров с 5 000 до 4 000. При этом ваши потери составят 50 000 у.е. 2. Усовершенствовать качество компьютеров. Тогда потери дохода от усовершенствования составят 20 000 у.е. и от внесения изменений в технологию – 30 000 у.е. 3. Усилить рекламную компанию. В этом случае затраты на единицу продукции возрастут на 8 у.е. Определить факторы, влияющие на принятие решения. Рассчитайте доходность. Выберите окончательное решение.

Комплект задач по разделу 2. Принятие групповых и стратегических управленческих решений, анализ, реализация и контроль реализации, эффективность и оформление управленческих решений

(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)

Задача 1. Предприниматель решил организовать производство столярных изделий. В результате оценки спроса, возможной цены реализации и затрат на производство и сбыт им были получены следующие данные:

- максимальная цена одного изделия Цмах = 300 ден. ед.;
- возможно уменьшение рыночной цены в ближайший год до Цмин = 200 ден.ед.;
- переменные затраты на одно изделие Ипер = 120 ден. ед.;
- в состав постоянных затрат входят:
- зарплата предпринимателя - 2000 ден. ед. в мес.
- расходы на амортизацию оборудования 600 ден. ед. в мес.
- расходы на оплату аренды помещения (2 варианта):

вариант 1 - Сар = 1000 ден. ед. в мес,

вариант 2 - Сар = 2400 ден. ед. в мес.

Производственная площадь варианта 1 позволяет организовать выпуск 30 изделий вмес, а производственная ппощадь варианта 2 - 120 изделий в мес. Необходимо принять решение по обеспечению безубыточности производства и выбрать лучший вариант арендуемого помещения.

Задача 2. Имеется два варианта инвестиций в проект в объеме 70 млн руб. (см. табл. 1).

Таблица 1 - Распределение вложений по годам (млн.руб.)

Вариант \ Годы	1	2	3	∑
1	40	20	10	70
2	10	20	40	70

Депозитная ставка Сбербанка составляет 10% (т.е. Кн = 0,1); инфляция в расчет не принимается (Ки = 0,1); (Ки<Кн). Т=3

Требуется принять решение о наилучшем варианте вложения средств.

Задача 3. Имеются два альтернативных проекта, требующих одинаковых единовременных затрат и приносящих равную суммарную прибыль (см. табл. 1).

Таблица 1 - Распределение затрат и доходов по годам (млн.руб.)

Вариант \(Пt-Ct) \ по годам	Начало 1-го года t = 0	Конец			Суммарный доход ∑ (Пt- Ct)
		1-го года t= 1	2-го года t = 2	3-го года t = 3	
1	-100	20	50	70	40
2	-100	70	50	20	40

Депозитная ставка Сбербанка составляет 10% (т.е. Кн = 0,1); инфляция в расчет не принимается; Т = 3. Требуется выбрать наилучший вариант проекта.

Задача 4. Имеются три варианта вложения денежных средств. Исходные данные приведены в табл.1.

Таблица 1 - Варианты распределения расходов и доходов по годам (вусл.ден.ед.)

Вариант	Доходы и расходы в период реализации проектов по годам							Суммарный эффект
	1	2	3	4	5	6	7	
1	-1000	150	300	300	300	300	300	650
2	-1000	150	200	250	300	350	400	650
3	-1000	400	350	300	250	200	150	650

Требуется: обосновать наиболее предпочтительный вариант капитальных вложений в сумме 1000 ден.ед.

Задача 5. Компания собирается производить новый продукт, для чего нужно будет построить новый завод. После рассмотрения нескольких вариантов, были отобраны три:

А. Построить завод стоимостью 600 млн. руб. При этом варианта возможны: большойспрос

с вероятностью 0,7 и низкий спрос с вероятностью 0,3. Если спрос будет большим, тоожидается годовой доход в размере 250 млн. руб. в течение следующих пяти лет, еслиспрос низкий, то ежегодные убытки из-за больших капиталовложений составят 50 млн. руб.

Б. Построить небольшой завод стоимостью 350 млн. руб. При этом большой спрос возможен с вероятностью 0,7, а низкий - с вероятностью 0,3. В случае большого спроса ежегодный доход в течение пяти лет составит 150 млн. руб., при низком спросе - 25 млн. руб.

В. Сразу завод не строить, отложить решение на год для сбора дополнительной информации, которая может быть негативной или позитивной с вероятностями 0,8 и 0,2 соответственно. Через год, если информация будет позитивной, можно построить большой или маленький завод по указанным выше ценам. Вне зависимости от типа завода вероятности большого и низкого спроса меняются на 0,9 и 0,1 соответственно, если будет получена позитивная информация. Доходы на последующие четыре года остаются такими же, как они были в вариантах А и Б. Все расходы выражены в текущей стоимости и не должны дисконтироваться.

Требуется: Определить наиболее эффективную последовательность действий и наиболее благоприятный вариант;

Критерии оценки (в баллах)

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, сформулированы выводы и предложения, не требующие доработки;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, но требующие незначительной доработки;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, отдельные из которых требующие существенной доработки;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если задания, выводы и предложения требуют доработки более чем на 50%.

Кейсы по дисциплине «Принятие управленческих решений»
(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3; ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3; ПК-5.1, ПК-5.2)
Методические рекомендации преподавателю по выполнению кейсов

В современном образовании кейсовые задания используется в качестве наиболее эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний по соответствующим темам учебного курса. Несомненно, выполнение кейсов способствует формированию профессионального мышления будущих экономистов, повышению понятийной культуры специалистов.

Кейсовые задания предназначены для усвоения основных положений в рамках изучаемой дисциплины, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса, практической и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

Выполнение кейсов в рамках изучаемой дисциплины целесообразно и при очном, и при заочном обучении. В условиях заочной формы обучения выполнение кейсов может оказать существенную помощь как преподавателю для организации промежуточного или итогового контроля знаний обучающихся, так и самим обучающимся, которые могут использовать предлагаемые задания для самоконтроля. Последнее позволяет реально оценить свои знания по дисциплине перед экзаменом и, тем самым, обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Выполнение кейсов имеет ряд несомненных достоинств. Во-первых, при их использовании существенно экономится учебное время контактной работы. Во-вторых, данным способом можно опросить достаточно большое количество обучающихся за ограниченный временной интервал. В-третьих, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку кейс выполняется индивидуально по самостоятельно выбранной обучающимся проблеме.

В то же время, думается, что полностью переходить на контроль знаний обучающихся на основании выполнения кейсов не совсем целесообразно. Обучающиеся должны не только получать определенный набор знаний по специальности, но и приобретать определенные навыки, важнейшим из которых является навык грамотной устной речи. Поэтому проведение итогового экза-

мена представляется более целесообразным в традиционной устной форме, позволяя оценить такие важные качества будущих менеджеров, как умение грамотно излагать свои мысли, отстаивать определенные точки зрения, аргументировать их и прочее.

В качестве вопросов для обсуждения к кейсу целесообразно использовать вышеуказанные вопросы для самоконтроля по соответствующей теме.

Критерии оценки (в баллах):

Оценка «отлично» ставится, если даны ответы на все поставленные вопросы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, вопрос раскрыт полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к выполнению кейса соблюдены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к выполнению кейса. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема кейса практически не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, заданий кейс-задачи. Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения экзамена –письменная работа по билетам. Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Решение задач	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект задач
3.	Выполнение кейсов	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для выполнения кейсов

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Самоменеджмент»

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация: Магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ПК-4.2: Анализирует успешные	Раздел 1. Понятие самоме-	Пороговый	Вопросы	Вопросы к

корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	неджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	зачету, итоговые тесты
ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

2.1. Критерии оценивания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Критерии в соответствии с уровнем компетенций			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	Пороговый (базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов	Повышенный (хорошо, зачтено) 70-84 баллов	Высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (моду-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учеб-

	приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	ля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	ные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.2: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Раздел 1. Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.

Понятие самоменеджмента и его взаимосвязь с другими дисциплинами. Планирование задач. Долгосрочное планирование.

Для оценки сформированности:

- УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
- УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.
- УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.
- УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Самоменеджмент»

1. Понятие «самоменеджмент» (персональный менеджмент).
2. Предмет и цель самоменеджмента.
3. Роль самоменеджмента в повышении производительности труда.
4. Процесс самоменеджмента.
5. Искусство самоменеджмента.
6. Научный и административный менеджмент (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, А. Файоль, Г. Форд, М. Вебер).
7. Российская школа научной организации труда (А. Гастев, П. Керженцев, В. Терещенко).
8. Современный этап в развитии научной организации труда.
9. Значение постановки целей.
10. Технология целеполагания. Основные требования к целям.
11. Факторы, влияющие на уровень и содержание целей.
12. Роль целеполагания в планировании карьеры.
13. Значение фактора времени в жизнедеятельности человека.
14. Планирование личного труда.
15. Организация и планировка рабочих мест.
16. Техническое оснащение рабочего места. Совершенствование условий труда.
17. Информационное обеспечение работы.
18. Методы рационализации личного труда.
19. Оптимизация деловых коммуникаций.

20. Самоорганизация здоровья человека.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа
Комплект тестов по дисциплине «Самоменеджмент»

1. К функциям самоменеджмента не относится:
1) постановка цели;
2) реализация и организация;
3) мотивация.

2. Укажите одну из целей самоменеджмента:
1) получение прибыли организацией;
2) сознательное управление течением своей жизни;
3) эффективное управление организацией.

3. К какому блоку качеств менеджера относится умение ценить и эффективно использовать время:
1) личная организованность;
2) способность правильно формулировать жизненные цели;
3) самодисциплина?

4. К какому блоку качеств менеджера относится умение работать с информацией:
1) самоконтроль личной жизнедеятельности;
2) знание техники личной работы;
3) способность правильно формулировать жизненные цели?

5. К какому блоку качеств менеджера относится семейное благополучие:
1) самоорганизация личного здоровья;
2) самоконтроль личной жизнедеятельности;
3) эмоционально-волевой потенциал?

6. К какому блоку качеств менеджера относится тренированность нервной системы:
1) самодисциплина;
2) самоорганизация личного здоровья;
3) эмоционально-волевой потенциал?

7. К какому блоку качеств менеджера относится умение создавать и контролировать собственный имидж:
1) самодисциплина;
2) самоконтроль личной жизнедеятельности;
3) знание техники личной работы?

8. Какой метод увеличивает на 25% эффективность решения рабочих задач:
1) метод приоритетности;
2) метод фиксирования задач,

9. План рабочего дня должен состоять из задач приоритетных и важных на:
1) 80 %;
2) 50 %;
3) 30%;
4) 100%.

10. Самоменеджмент:
1) это наука, которая объясняет закономерности правильного использования личного времени для достижения поставленных целей.
2) мотивация
3) наука о Земле

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Для оценки сформированности:

- ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
- ПК-4.2: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.
- ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала

Оценочные средства открытого типа
Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Самоменеджмент»

1. Корпоративная культура и социальную политику,
2. Системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
3. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.
4. Эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа
Комплект тестов по дисциплине «Самоменеджмент»

1 Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования
2 Я перепоручаю все, что может быть перепоручено
3 Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации
4 Каждый официальный документ я стараюсь Обрабатывать за один раз и окончательно

5 Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам В первую очередь я делаю то, что Наиболее важно

6 Свой рабочий день я пытаюсь, по возможности, освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно созываемых совещаний

7 Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в согласовании с графиком моей работоспособности

8 В моем плане времени есть \"окна\", позволяющие реагировать на актуальные проблемы

9 Я стараюсь направит свою активность таким образом, чтоб в первую очередь концентрироваться на немногих \"жизненно принципиальных\" проблемах

10 Я умею говорит «нет», когда на мое время претендуют другие, а мне необходимо выполнить более важные дела

Самооценка в баллах: 0 - почти никогда, 1 - иногда, 2 - часто, 3 - почти всегда

Если вы теперь просуммируем баллы, набранные вами в результате проверки вашего рабочего стиля, то получите следующие результаты:

0-15 баллов - вы НЕ планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств Некоторых из целей вы добиваетесь, если составляя список приоритетов и придерживаетесь его;

16 -20 баллов - вы пытаетесь овладеть своим временем, но не всегда достаточно последовательные, чтобы иметь успех;

21 -25 баллов - у вас хороший самоменеджмент;

26-30 баллов - вы можете служит образцом каждому, кто хочет научиться рационально использовать свое время

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он набрал до 5 баллов
- 10 баллов выставляется студенту, если он набрал от 16 до 25 баллов
- 15 баллов выставляется студенту, если он набрал более 26 баллов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов для зачета по дисциплине «Самоменеджмент»

1. Понятие «самоменеджмент» (персональный менеджмент).
2. Предмет и цель самоменеджмента.
3. Роль самоменеджмента в повышении производительности труда.
4. Процесс самоменеджмента.
5. Искусство самоменеджмента.
6. Научный и административный менеджмент (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, А. Файоль, Г. Форд, М. Вебер).
7. Российская школа научной организации труда (А. Гастев, П. Керженцев, В. Терещенко).
8. Современный этап в развитии научной организации труда.
9. Значение постановки целей.
10. Технология целеполагания. Основные требования к целям.
11. Факторы, влияющие на уровень и содержание целей.
12. Роль целеполагания в планировании карьеры.
13. Значение фактора времени в жизнедеятельности человека.
14. Планирование личного труда.
15. Организация и планировка рабочих мест.
16. Техническое оснащение рабочего места. Совершенствование условий труда.
17. Информационное обеспечение работы.

18. Методы рационализации личного труда.
19. Оптимизация деловых коммуникаций.
20. Самоорганизация здоровья человека.
21. Корпоративная культура и социальную политику,
22. Системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
23. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.
24. Эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении
- отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, общая оценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Фонд оценочных средств

по дисциплине

СИСТЕМНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

Содержание

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

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы дисциплины	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК 1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1.1. Основные особенности системного подхода в экономике 1.2. Системный подход к исследованию сложных экономических систем	Пороговый	Опрос	Вопросы к зачету
		Повышенный	Опрос Доклад-сообщение	
		Высокий	Опрос Тестирование	
ПК-1 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	2.1. Прикладные системные исследования в экономике 2.2. Вероятностно-статистические методы системных исследований в экономике 2.3. Примеры использования системного анализа при исследовании реальных экономических систем.	Пороговый	Опрос	
		Повышенный	Опрос Доклад-сообщение	
		Высокий	Опрос Тестирование	
ПК-6 Способен проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования	1.1. Основные особенности системного подхода в экономике 1.2. Системный подход к исследованию сложных экономических систем 2.3. Примеры использования системного анализа при исследовании реальных экономических систем.	Пороговый	Опрос	
		Повышенный	Опрос Доклад-сообщение	
		Высокий	Опрос Тестирование	

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК 1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
УК 1.1 Знает основные проблемы логики, формы и методы научного познания, методологию науки и особенности системного подхода	1.1. Основные особенности системного подхода в экономике	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
УК 1.2 Умеет применять знания о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выявляя при этом ее составляющие и связи между ними	1.2. Системный подход к исследованию сложных экономических систем	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
УК 1.3 Владеет методами и навыками разработки поставленной цели и выработки стратегии действий по ее достижению, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	2.3. Примеры использования системного анализа при исследовании реальных экономических систем.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК-1 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации				
ПК-1.1 Способен определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в	2.1. Прикладные системные исследования в экономике	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	

соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК-1.2 Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	2.2. Вероятностно-статистические методы системных исследований в экономике	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК 1.3 Умеет организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	2.2. Вероятностно-статистические методы системных исследований в экономике	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК 1.4 Формирует корпоративную систему трудовых отношений, обеспечивающая решение правовых вопросов управления персоналом		Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК-6 Способен проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования				
ПК 6.1 Способен проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обосновать	1.1. Основные особенности системного подхода в экономике.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	

их актуальность и практическую значимость		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК-6.2 Умеет обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	1.2. Системный подход к исследованию сложных экономических систем	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	
ПК-6.3 Представляет результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	2.3. Примеры использования системного анализа при исследовании реальных экономических систем.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тестирование, доклад-сообщение	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	незачтено	зачтено			
	Неудовлетворительно (минимальный) менее 55 баллов	Пороговый (базовый) (удовлетворительно) 55-69 баллов	Повышенный (хорошо) 70-84 баллов	Высокий (отлично) 85-100 баллов	
УК 1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК 1.1 Знает основные проблемы логики, формы и методы научного познания, методологию науки и особенности системного подхода	*Не знает:* - основные понятия системного анализа: методы и модели; - теоретические и методологические основы системного анализа;	*Знает*: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	*Знает:* - основные понятия системного анализа: методы и модели;	*Знает:* - основные понятия системного анализа: методы и модели; - теоретические и методологические основы системного анализа;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	*Умеет:* - обобщенно обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	*Умеет:* - обобщенно обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	*Умеет:* - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	
	Не владеет: - навыками обработки, анализа и интерпретации полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	*Владеет:* - навыками обработки полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	*Владеет:* - навыками обработки и анализа полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	*Владеет:* - навыками обработки, анализа и интерпретации полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	

УК 1.2 Умеет применять знания о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выявляя при этом ее составляющие и связи между ними	Не знает: - методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Знает: - обобщенно методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Знает: - обобщенно методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Знает: - методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - выбирать необходимые методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Умеет: - перебирать необходимые методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Умеет: - перебирать необходимые методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	Умеет: - выбирать необходимые методы научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода;	
	Не владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цель-задачи-гипотеза.	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной цели	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной цели и задач	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цель-задачи-гипотеза.	

УК 1.3 Владеет методами и навыками разработки поставленной цели и выработки стратегии действий по ее достижению, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	Не знает: - методы принятия, анализа и оценки управленческих решений; - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации, поиска новых стратегических зон хозяйствования;	Знает: - методы принятия, анализа и оценки управленческих решений;	Знает: - методы принятия, анализа и оценки управленческих решений; - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации;	Знает: - методы принятия, анализа и оценки управленческих решений; - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации, поиска новых стратегических зон хозяйствования;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - находить оптимальные организационно-управленческие решения из альтернативных вариантов, оценивать последствия управленческих решений;	Умеет: - находить оптимальные организационно-управленческие решения из альтернативных вариантов;	Умеет: - находить оптимальные организационно-управленческие решения из альтернативных вариантов;	Умеет: - находить оптимальные организационно-управленческие решения из альтернативных вариантов, оценивать последствия управленческих решений;	
	Не владеет: - методами стратегического планирования и организации системных исследований в управлении.	Владеет: - несколькими методами стратегического планирования и организации системных исследований в управлении.	Владеет: - несколькими методами стратегического планирования и организации системных исследований в управлении.	Владеет: - методами стратегического планирования и организации системных исследований в управлении.	

ПК-1 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации					
ПК-1.1 Способен определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности	Не знает: - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации, поиска новых стратегических зон хозяйствования;	Знает: - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации;	Знает: - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации;	Знает: - методы системного анализа внутренней и внешней среды организации, поиска новых стратегических зон хозяйствования;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - применять методы системного анализа для решения практических управленческих задач;	Умеет: - применять некоторые методы системного анализа для решения практических управленческих задач;	Умеет: - применять некоторые методы системного анализа для решения практических управленческих задач;	Умеет: - применять методы системного анализа для решения практических управленческих задач;	
	Не владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - некоторыми методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - некоторыми методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	

ПК-1.2 Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	Не знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели; - теоретические и методологические основы системного анализа;	Знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели; - теоретические и методологические основы системного анализа;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - выделять системные объекты в экономических процессах, классифицировать системы по разным признакам;	Умеет: - выделять системные объекты в экономических процессах;	Умеет: - выделять системные объекты в экономических процессах;	Умеет: - выделять системные объекты в экономических процессах, классифицировать системы по разным признакам;	
	Не владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	

ПК 1.3 Умеет организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	Не знает: - теоретические и методологические основы системного анализа;	Знает: - теоретические основы системного анализа;	Знает: - теоретические основы системного анализа;	Знает: - теоретические и методологические основы системного анализа;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - применять системный анализ в организации операционного управления персоналом и структурного подразделения;	Умеет: - применять системный анализ в организации операционного управления персоналом;	Умеет: - применять системный анализ в организации операционного управления персоналом;	Умеет: - применять системный анализ в организации операционного управления персоналом и структурного подразделения;	
	Не владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска управленческих решений на основе системного анализа.	Владеет: - методами поиска и принятия управленческих решений на основе системного анализа.	

ПК 1.4 Формирует корпоративную систему трудовых отношений, обеспечивающая решение правовых вопросов управления персоналом	Не знает:	Знает:	Знает:	Знает:	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет:	Умеет:	Умеет:	Умеет:	
	Не владеет:	Владеет:	Владеет:	Владеет:	

ПК-6 Способен проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования					
ПК 6.1 Способен проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обосновать их актуальность и практическую значимость	Не знает: - теоретические и методологические основы системного анализа;	Знает: - теоретические основы системного анализа;	Знает: - теоретические основы системного анализа;	Знает: - теоретические и методологические основы системного анализа;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность теоретическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	
	Не владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цель-задачи-гипотеза.	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цели	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цели и-задачи	Владеет: - навыками проведения самостоятельного исследования на основе разработанной системы цель-задачи-гипотеза.	

ПК-6.2 Умеет обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Не знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Знает: - основные понятия системного анализа;	Знает: - основные понятия системного анализа и методы;	Знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;	Умеет: - обобщать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными исследователями;	Умеет: - обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными исследователями;	Умеет: - обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;	
	Не владеет: - навыками работы с инструментарием теории систем.	Владеет: - обобщенно навыками работы с инструментарием теории систем.	Владеет: - обобщенно навыками работы с инструментарием теории систем.	Владеет: - навыками работы с инструментарием теории систем.	

ПК-6.3 Представляет результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада	Не знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Знает: - основные понятия системного анализа;	Знает: - основные понятия системного анализа и методы;	Знает: - основные понятия системного анализа: методы и модели;	Лекции и практические занятия с использованием активных форм обучения. Самостоятельная работа. Экзамен.
	Не умеет: - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность и теоретическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	Умеет: - обосновать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования с точки зрения системного подхода;	
	Не владеет: - навыками обработки, анализа и интерпретации полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	Владеет: - навыками обработки полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	Владеет: - навыками обработки и анализа полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	Владеет: - навыками обработки, анализа и интерпретации полученных результатов исследования и представления в виде научного отчета, статьи или доклада.	

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы открытого типа

УК-1, ПК-1, ПК-6

1.Системные исследования, теория систем, системный подход в экономике

2. Экономические системы. Системы - объекты и системы - процессы.

3. Понятие «система» в экономике и управлении. Классификация систем. Характеристика элементного состава и структур.

4. История развития теории систем и системного анализа.

5. Экономическая система: сущность, структура, принципы построения.

6. Жизненный цикл как система. Варианты жизненного цикла.

7. Понятие процесса, понятие управления проектом, типовые задачи управления проектом.

8. Исследования экономических систем и их значение в экономике и управлении.

9. Функционирование экономических систем в условиях неопределенности.

10. Эффективность экономических систем. Декомпозиция показателей эффективности.

11. Системный подход как процесс принятия решений в управлении.

12. Информационный подход к анализу экономических систем.

13. Социологические и экспертные методы исследования систем управления.

14. Научный аппарат, структура и логика экономического исследования.

15. Основные системно-теоретические задачи.

16. Системный анализ и системный синтез

17. Основные этапы системного анализа.

18. Функциональные характеристики сложных систем в управлении.

19. Применение математико-статистических методов в анализе и прогнозировании экономических процессов.

20. Системный подход к выполнению научных исследований в управлении.

21. Анализ целей и функций в сложных многоуровневых экономических системах.

22. Процедуры системного анализа в управлении.

23. Исследование связей между элементами системы на основе балансовых моделей.

24. Модель Леонтьева межотраслевого баланса.

25. Формализованные и неформальные методы в системном анализе.

26. Методология системного подхода в экономических исследованиях.

27. Применение методов системного анализа при организации производства.

28. Методика проектирования и развития системы управления организацией.

29. Методы изучения связи социальных (качественных) явлений в экономических системах.

30. Примеры систем организационного управления.

Вопросы закрытого типа

УК-1, ПК-1, ПК-6

1. Что является главным фактором, определяющим роль исследования в современном менеджменте?

а) Возможность использования компьютерной техники.

б) Уровень развития науки управления.

в) Творческий потенциал менеджера и его команды

г) Сложность решаемых проблем.

д) Мотивация персонала.

2. Что представляет собой типология исследований?

а) Логическая схема проведения исследования.

б) Совокупность типов исследования, выделенных по определенным образцам.

в) Классификация разновидностей исследования.

г) Разделение разнообразных исследований по критериям их эффективности.

д) Выбор исследования, отвечающего потребностям конкретной ситуации.

3. Чем определяется выбор объекта исследования?

а) Особенностью изучаемой проблемы.

б) Областью проявления и существования изучаемой проблемы.

в) Целью и функциями управления.

г) Приоритетами в управленческой деятельности менеджера.

д) Типичностью проблемы.

4. Может ли быть исследование функцией управления?

а) Может в исключительных условиях антикризисного управления.

б) Исследование всегда должно быть одной из основных функций управления.

в) Исследование – не функция управления, а этап разработки управленческого решения.

г) Исследование может быть функцией управления, если менеджер творчески относится к своей работе.

д) Исследование – это не функция управления, а специфическая форма обработки информации.

5. Что является предметом исследования?

а) Ситуация.

б) Управленческое решение.

в) Основные свойства и характеристики управления.

г) Проблема.

д) Деятельность человека.

6. Зачем необходимо исследовать управление?

а) Чтобы повышать квалификацию менеджера.

б) Для повышения качества управленческих решений.

в) Для разработки стратегии управления.

г) Для эффективного совершенствования управления.

д) Для получения дополнительной информации при принятии решений.

7. Что является системой управления?

а) Структура органов и звеньев управления.

б) Совокупность взаимосвязанных элементов, образующих целостность.

в) Организационная форма управления.

г) Совокупность действий персонала управления, направленная на достижение целей.

д) Комплекс характеристик, отражающих состояние управления.

8. Почему исследования становятся функцией современного менеджмента?

а) Повышается образовательный уровень менеджеров.

б) Обостряется конкуренция.

в) Компьютер расширяет возможность анализа.

г) Повышается сложность решаемых проблем.

д) Развитие науки этому способствует.

9. Какое из определений исследования вы считаете наиболее полным?

а) Способ получения дополнительной информации.

б) Вид деятельности человека.

в) Способ использования знаний в практической деятельности.

г) Навыки анализа и проектирования.

д) Познание законов природы и общества.

10. Что такое методология исследования?

а) Совокупность методов исследования.

б) Логическая схема исследования.

в) Плановый подход к исследованию.

г) Соответствие целей, средств и методов исследования.

д) Эффективный прием получения знаний.

11. В чем проявляются главные признаки методологии исследования?

а) В последовательности выполнения исследовательских операций.

б) В целях, подходах и методах исследования.

в) В моделировании исследовательских процессов и изучении поведения моделей.

г) В получении и обработке информации об исследуемом объекте.

д) В деятельности исследовательских групп.

12. Какова главная особенность диалектического подхода к исследованию?

а) Четкое определение объекта и предмета исследования.

б) Поиск противоречий и путей их разрешения.

в) Использование системного подхода к исследованию.

г) Учет тенденций общественного развития.

д) Сочетание индукции и дедукции в анализе всех проблем.

13. В чем главная особенность исследования социально-экономических систем?

а) Затруднено получение объективной информации.

б) Размыты границы объекта исследования.

в) Ограничены возможности экспериментирования.

г) Решающее значение системного подхода.

д) Динамичность процесса функционирования.

14. Что понимается под целью исследования?

а) Выбор предмета исследования.

б) Главная направленность исследования.

в) Проблема развития.

г) Познание тенденции развития.

д) Поиск путей эффективного развития.

15. Назовите главный признак концепции исследования.

а) Наличие всей необходимой информации.

б) Наличие ресурсов, необходимых для проведения исследования.

в) Комплекс ключевых положений по методологии и организации исследования.

г) Совокупность эффективных подходов и исследований.

д) План организации и проведения исследования.

16. Что представляет собой концепция исследования?

а) Концепция исследования – это парадигма его проведения.

б) Концепция исследования – главная характеристика его организации.

в) Это комплекс ключевых положений, определяющий методологию и организацию исследования.

г) Это совокупность гипотез, определяющих программу исследования.

д) Это свойство целостности исследования.

17. Какова роль практики в исследовании систем управления?

а) Характеризует эмпирическую основу исследования.

б) Является источником проблем и критерием оценки их решения.

в) Отражает потребность и роль исследования в развитии управления.

г) Является сферой реализации результатов исследования.

Д) Является объектом и предметом исследования.

18. В чем проявляются отличительные черты системного подхода?
    а) Использование средств математического моделирования.
    б) Решающая роль человеческого фактора – мышления исследователя.
    в) Установление системообразующих факторов по любой проблеме исследования.
    г) Определение условий целостности явлений, его элементов и связей между ними.
    д) Проведение типологического анализа элементов и их связей.
19. Что является целью исследования?
    а) Результат, который стремится получить исследователь.
    б) Разрешение проблемы, выступающей в качестве предмета исследования.
    в) Реализация прогноза развития системы управления.
    г) Определение формулы практического действия по разрешению проблемы.
    д) Использование научного аппарата для достижения эффективного решения проблемы.
20. Что такое методы исследования?
    а) Средства оптимизации исследования.
    б) Определение состава проблем.
    в) Способы проведения исследования.
    г) Исследовательские способности менеджера.
    д) Алгоритм исследования.
21. В чем преимущества диалектического подхода к исследованию?
    а) Требует количественных оценок.
    б) Предполагает учет человеческого фактора.
    в) Ориентирует на поиск противоречий.
    г) Дает новые знания.
    д) Имеет универсальный характер.
22. Что дает менеджеру знание типологии исследования?
    а) Позволяет эффективно распорядиться ресурсами.
    б) Определяет организацию исследования.
    в) Удачное формирование коллектива исследователей.
    г) Способствует выбору наилучшего типа.
    д) Даст объективную оценку проблемы.
23. Что такое фактология исследования?
    а) Использование фактического материала в процессе исследования.
    б) Проверка информации.
    в) Методы обработки информации.
    г) Система работы с фактами.
    д) Объяснение фактов.
24. Что такое проблема?
    а) Кризисные ситуации в развитии управления.
    б) Направление исследования.
    в) Совокупность информации о состоянии системы.
    г) Тенденция развития управления системы.
    д) Противоречие, требующее разрешения.
25. Как взаимосвязаны методология и организация управления?
    а) Методология определяет вид и форму организации.
    б) Они не имеют прямой зависимости.
    в) Организация определяет выбор методологии исследования.
    г) Связь соответствует по критерию эффективности исследования.
    д) Методология определяет получение информации, организация, ее обработку.
26. Что является главным в системном подходе к исследованию?
    а) Тип мышления менеджера.
    б) Знание предмета исследования.
    в) Возможность имитационного моделирования явлений.
    г) Определение целостности и связи явлений.
    д) Наличие всей необходимой информации.

27. Чем определяется роль формальной логики в проведении исследования?

а) Обеспечение непротиворечивости рассуждений.

б) Использование эффективных схем доказательства истинности суждений.

в) Правила оперирования понятиями и вывода умозаключений.

г) Творческий подход к проведению исследований.

д) Возможности моделирования связей и отношений.

28. Каковы особенности индуктивных методов исследования?

а) Отражают индивидуальность исследователя.

б) Построены по схеме обобщения фактов.

в) Требуют четких определений понятий.

г) Это методы индуктирования понятий из фактов действительности.

д) Это методы оптимального накопления фактов для получения объективного вывода.

29. В чем отличие понятий и суждений?

а) Понятия отражают факты действительности, а суждения –понимание этих фактов.

б) У них различна роль в мышлении. Суждение характеризует более высокий уровень мышления.

в) Они имеют разные функции в мышлении. Понятие фиксирует явление, суждение характеризует свойства явления.

г) Суждение всегда индивидуализировано, тогда как понятие отражает общий подход.

д) Понятие – это элемент суждения.

30. Какую роль в исследовании играет классификация проблем, факторов, условий и др.?

а) Определяет комплексный подход в исследовании.

б) Позволяет определить свойства явлений.

в) Способствует упорядочению и ранжированию (проблем, факторов, свойств и пр.).

г) Дает дополнительную информацию.

д) Способствует поиску новых факторов.

Критерии оценки экзамена

Оценка «Отлично» выставляется обучающемуся, сформулировавшему полные и правильные ответы на все вопросы экзаменационного билета, логично структурировавшему и изложившему материал; давшему исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «Хорошо» выставляется обучающемуся, который дал полные правильные ответы на вопросы экзаменационного билета с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера, продемонстрировал умение логически мыслить и формулировать свою позицию по проблемным вопросам, или недостаточно четко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы экзаменационного билета, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не дал ответа хотя бы по одному вопросу экзаменационного билета; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы.

Составитель _____ А.В. Алпатов
(подпись)

«____»_____20 ___г

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля

Примерные темы к докладу-сообщение
УК-1, ПК-1, ПК-6

1. Функциональное, морфологическое, информационное и генетико-прогностическое описание систем.
2. Агрегация и декомпозиция систем. Принципы организации систем, системообразующий фактор.
3. Причинно – следственные модели системных закономерностей в экономике.
4. Модели дискретно–событийных описаний систем
5. Модель Леонтьева и ее представление сигнальными графами.
6. Экономическая эффективность и ее исследование на моделях.
7. Метод анализа иерархий Т. Саати
8. Модели Форрестора – Медоуза.
9. Модели Солоу–Рамсея.
10. Методы регрессионно-корреляционного анализа.
11. Основы факторного анализа.
12. Основы дисперсионного анализа.
13. Современные средства автоматизации статистических исследований.
14. Модели экономических систем.
15. Описание, правила составления программы научного исследовании цель-задачи-гипотеза.
16. Возникновение и развитие системных представлений. Понятия, характеризующие строение, функционирование и развитие систем.
17. Отличительные характеристики экономических систем. Сбор данных о функционировании системы.
18. Экономическое разнообразие и его характеристики. Ключевые компетенции экономических систем различных типов.
19. Жизненный цикл систем. Функционирование и развитие. Эволюционные и революционные изменения.
20.Специфика социально-экономических систем. Факторы, определяющие функционирование и развитие социально-экономической системы.
21. Определение безопасности системы. Внутренняя и внешняя безопасность системы.
22. Экономический кризис и качество экономики. Экономическая политика с позиций системного подхода.
23. Системные исследования процессов управления.
24. Системная парадигма и системный менеджмент.

Критерии оценки (в баллах):
2 баллов – ясность, четкость изложения
3 баллов – аргументированность выводов
3 баллов – оформление презентации
2 баллов – при ответах на вопросы применены экономические положения теории
0 баллов – тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.
Итоговая оценка – 10 баллов.

Составитель _____ А.В. Алпатов
(подпись)
«____»_____20 ___г

Оценочные средства для самопроверки и опросов
УК-1, ПК-1, ПК-6

1.Система управления называется …
2.По происхождению различают следующие группы систем управления …
3.По объективности существования системы управления их можно отнести к следующим группам …
4.По зависимости от времени следующие группы систем управления …
5. По предсказуемости поведения системы управления их можно разделить на следующие группы …
6.Условно свойства систем могут быть разделены на 2 ряда…
7. К свойствам ряда, имеющим непосредственное системное происхождение, относятся …
8. К свойствам ряда, обеспечивающим работоспособность системы, относятся …
9. Искусственность социально-экономических систем означает …
10. Материальный характер систем означает …
11. Большие системы - это такие системы …
12.В системах управления детерминированность является одним из признаков организованности системы, который проявляется …
13. В системах управления динамичность является одним из признаков организованности системы, под которым понимается …
14.Исследованием системы управления называется …
15.Исследования могут быть разными. В зависимости от критерия «Участие персонала» различают два типа исследований: …
16.Исследования могут быть разными. В зависимости от критерия «Цель исследования» различают два типа исследований: …
17. Исследования могут быть разными. В зависимости от критерия «Степень научности» различают два типа исследований: …
18. Одним из основных характеристик любого исследования являются организация исследования, под которой понимается …
19. Одним из основных характеристик любого исследования являются объект и предмет исследования, под которыми понимается …
20. Одним из основных характеристик любого исследования являются результат исследования, под которой понимается …
21. Одним из основных характеристик любого исследования являются эффективность исследования, под которой понимается …
22. Проблемой в теории систем и системных исследований называется
23. Под актуальностью исследования понимается ….
24. Объект исследования - это …
25. Предмет исследования представляет собой ….
26. Гипотезой в системных исследованиях называется …
27. Научной гипотезой принято называть …
28. Декомпозицией при исследовании больших систем управления называется …
29.Управляющими параметрами в больших системах управления называется …
30. Принцип обратной связи представляет собой …
31. Под управляющим параметром в системе управления следует понимать …
32. Одним из основных характеристик любого исследования являются методология исследования, под которой понимается …
33. Методы исследования представляют собой …
34. Всю совокупность методов исследования систем управления можно разделить на три большие группы: …

35. К методам формализованного представления систем управления должны быть отнесены …
36. К методам, основанным на использовании знаний и интуиции специалистов, должны быть отнесены …
37. К частным методам исследования принято относить …
38. Аналитические методы относится к группе методов …
39. Статистические методы относится к группе методов …
40. Графические методы относится к группе методов …
41. Метод Дельфи относится к группе методов …
42. Метод экспертных оценок относится к группе методов …
43. Методы типа «дерева целей» относится к группе методов …
44. Наблюдение относится к группе методов …
45. Эксперимент относится к группе методов …

Критерии оценки (в баллах):
3 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
2 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
1,5 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
1 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
0,5 балла: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.
0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный. □

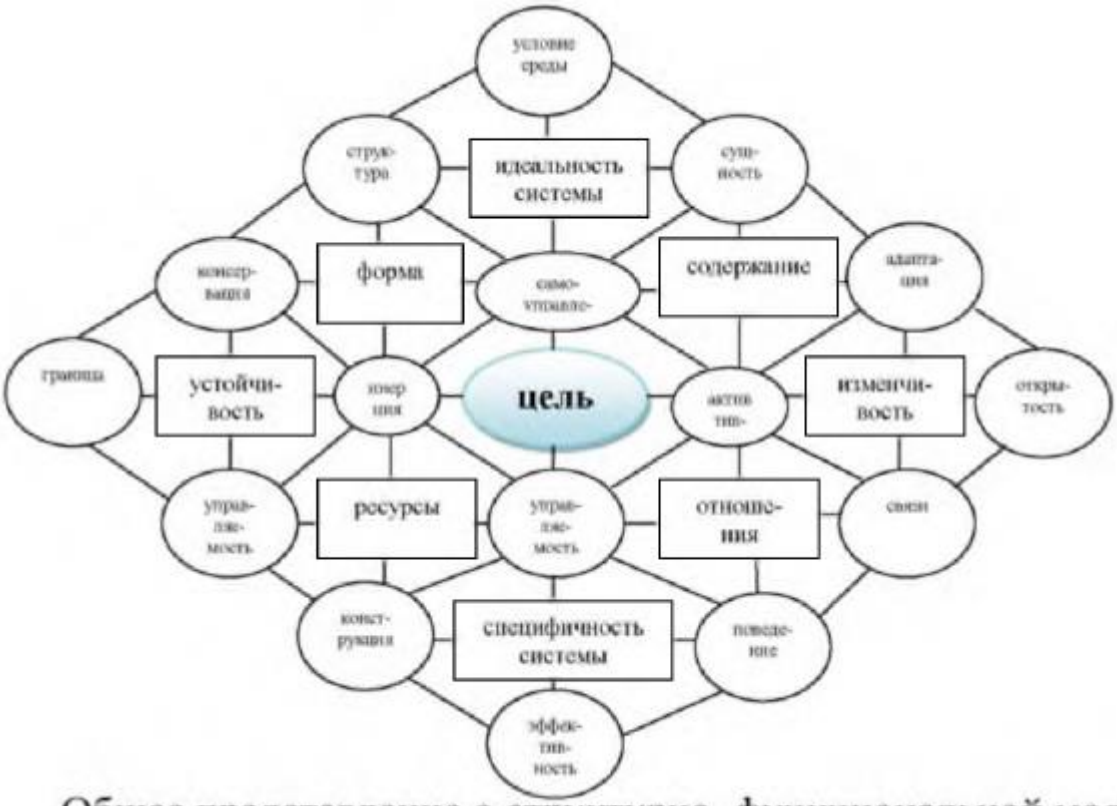
Составитель _____ А.В. Алпатов
(подпись)
«____»_____20 ___г

Задания для самостоятельной работы
УК-1, ПК-1, ПК-6

1. Просмотреть и выбрать те рисунки, на которых изображены системы:



2. Рассмотрите примеры базовых моделей систем. Структурно-функциональные модели представлены на рис. В чем сходства между этими моделями, различия?



Общее представление о структурно–функциональной модели

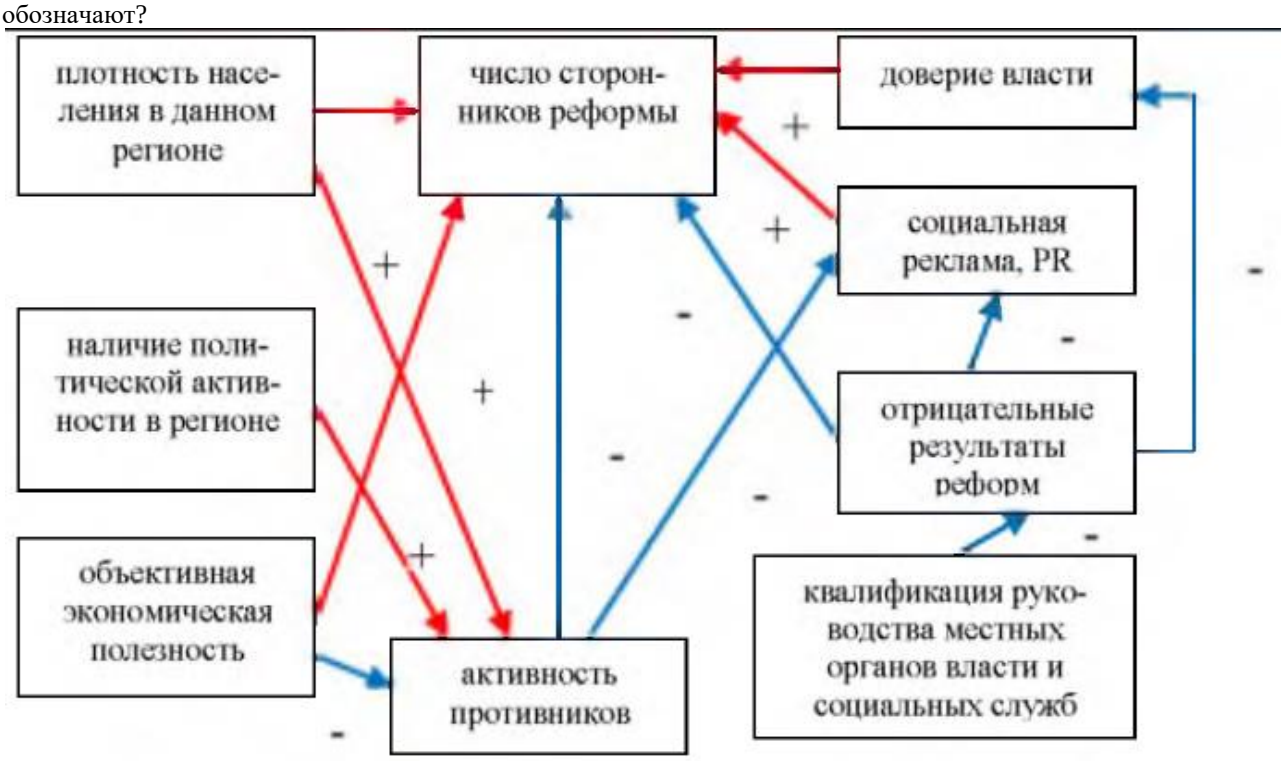


Структурно-функциональная модель совета директоров

3. Модель управления персоналом представлена на рисунке. Как вы думаете, какие компоненты модели являются самыми главными



4. ПК-9 Примеры когнитивных моделей представлены на рисунке. Что общего между этими моделями? На рисунке 7 представлены взаимосвязи в виде стрелок со знаком ≪+≫ и знаком ≪-≫. Что эти знаки обозначают?



Критерии оценки самостоятельной работы обучающихся (в баллах):

10 баллов - обучающийся свободно применяет знания на практике; не допускает ошибок в воспроизведении и выделяет основные положения в изученном материале; не затрудняется в ответах на вопросы; усваивает программный материал в полном объеме; материал оформлен аккуратно в соответствии с требованиями.

8 баллов - обучающийся знает весь изученный материал; отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя; умеет применять полученные знания на практике; в ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя; материал оформлен недостаточно аккуратно.

4 балла - обучающийся обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных уточняющих вопросов преподавателя; испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы; материал оформлен не аккуратно или не в соответствии с требованиями.

1 балл – у обучающегося имеются отдельные представления об изучаемом материале, но большая часть не усвоена; материал оформлен не в соответствии с требованиями.

Составитель _____ А.В. Алпатов
(подпись)
«____»_____20 ___г

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении
- отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, общая оценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Современные проблемы менеджмента

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3

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 и шкалы их оценивания 6

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине 6

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля по дисциплине 11

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 26

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	*Раздел 2.* Современные организации: проблемы развития и управления. *Раздел 3.* Современные технологии системы менеджмента. *Раздел 4.* Проблемы менеджмента конкурентоспособности современной организации.	Пороговый	Опрос Тестирование	Экзамен
		Повышенный	Опрос Доклад Метод конкретных ситуаций	
		Высокий	Опрос Кейс Дискуссия	
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	*Раздел 1.* Методологические особенности исследования проблем менеджмента. Современная парадигма менеджмента. *Раздел 2.* Современные организации: проблемы развития и управления. *Раздел 3.* Современные технологии системы менеджмента. *Раздел 4.* Проблемы менеджмента конкурентоспособности современной организации.	Пороговый	Опрос Тестирование	
		Повышенный	Опрос Доклад Метод конкретных ситуаций	
		Высокий	Опрос ДКР Кейс Дискуссия	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно ниже 55 баллов	удовлетворительно пороговый 55-70 баллов	хорошо повышенный 71-85 баллов	отлично высокий 86-100 баллов	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.1 Понимает теоретические основы формирования организационно-управленческих структур и управления командой в своей профессиональной деятельности.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ формирования организационно-управленческих структур. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения по управлению командой в своей профессиональной деятельности, решены типовые задачи с негрубыми	Уровень знаний теоретических основ формирования организационно-управленческих структур в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения по управлению командой в своей профессиональной деятельности, решены все основные задачи с	Уровень знаний теоретических основ формирования организационно-управленческих структур в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения по управлению командой в своей профессиональной деятельности, решены все основные задачи с отдельными	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, доклад, ситуативные задачи, кейс. Вопросы к экзамену.

		ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	
УК-3.2 Вырабатывает стратегию и организует работу команды для достижения поставленной цели, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний по разработке стратегии и организации работы команды для достижения поставленной цели. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения по планированию командной работы, распределению поручений и делегированию полномочий членам команды, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний по разработке стратегии и организации работы команды для достижения поставленной цели в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения по планированию командной работы, распределению поручений и делегированию полномочий членам команды, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний по разработке стратегии и организации работы команды для достижения поставленной цели в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения по планированию командной работы, распределению поручений и делегированию полномочий членам команды, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, доклад, ситуативные задачи, кейс. Вопросы к экзамену.
УК-3.3 Обладает навыками организации и руководства работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели, выявления проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний по организации и руководству работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения выявления проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор	Уровень знаний по организации и руководству работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения по выявлению проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы	Уровень знаний по организации и руководству работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения по выявлению проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, доклад, ситуативные задачи, кейс. Вопросы к экзамену.

		навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	нестандартных задач без ошибок и недочетов.	
ОПК–1.1 Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний методов и способов решения профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения по обобщению и критическому анализу практик управления, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний методов и способов решения профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения по обобщению и критическому анализу практик управления, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний методов и способов решения профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения по обобщению и критическому анализу практик управления, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, доклад, ситуативные задачи, кейс. Вопросы к экзамену.
ОПК–1.2 Обладает способностью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний по решению профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний по решению профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний по решению профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, доклад, ситуативные задачи, кейс. Вопросы к экзамену.

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену, обеспечивающие освоение компетенций (вопросы открытого типа)

1. Современные подходы к науке управления. (ОПК-1.1)
2. Современные типы организаций: факторы, закономерности и основные тенденции развития. (УК-3.1)
3. Историческое развитие и трансформация принципов менеджмента. Принципы Файле. (ОПК-1.1)
4. Основные закономерности и тенденции развития современного менеджмента. (ОПК-1.1)
5. Корпоративное управление в России и его особенности. (УК-3.1)
6. Сущность и основные положения корпоративного управления. Субъект и объект в системе корпоративного управления. (УК-3.1)
7. Понятие научающейся организации. Проблемы построения и конкурентные преимущества научающейся (обучающейся) организации. (УК-3.1)
8. Конкуренция как объект теории и практики менеджмента. (ОПК-1.1)
9. Современные теории конкуренции, конкурентных преимуществ и лидирования в отрасли. (ОПК-1.1)
10. Основные типы современных конкурентоспособных структур управления. (ОПК-1.1)
11. Понятие, виды и стратегии конкурентных преимуществ. (ОПК-1.1)
12. Теория интеллектуального лидерства Г. Хэмела и К.К. Прахалада — «мегавозможности» и архитектоника будущего, ключевые компетенции и функциональность продукта. (УК-3.3)
13. Управление организационными изменениями: общие подходы и этапы. (УК-3.3)
14. Организации с «внутренними рынками». (УК-3.1)
15. Сетевые организации. (УК-3.1)
16. Виртуальные корпорации. (УК-3.1)
17. Многомерные и круговые организации. (УК-3.1)
18. Интеллектуальные и обучающиеся организации. (УК-3.1)
19. Системный подход в исследовании закономерностей и тенденций развития современного менеджмента. (ОПК-1.1)
20. Коммуникации и коммуникационные процессы: понятия, сущность, содержание, основные факторы, определяющие коммуникационный процесс. (УК-3.2)
21. Руководитель как лидер коллектива. Проблема формального и неформального лидерства. (УК-3.3)
22. Эффективность систем управления и определяющие ее факторы. (ОПК-1.1)
23. Современные функции менеджмента. Функции руководителя по Файолю Десслеру, Адаиру. (ОПК-1.1)
24. Двойная петля научения по К. Арджирису. Метод построения научающейся организации по П. Сенге. (УК-3.1)
25. Современные особенности реализации принципов корпоративного управления. (УК-3.1)
26. Модели корпоративного управления и контроля. Методы согласования интересов. (УК-3.1)
27. Корпоративная культура. (УК-3.1)
28. Содержание и основные виды организационных изменений. Области организационных изменений: стратегия, структура, технология, персонал. (ОПК-1.2)
29. Модели организационных изменений. Модель организационных изменений К.Левина: размораживание - движение - замораживание. (ОПК-1.2)
30. Источники сопротивления изменениям и методы их преодоления. Типичные ошибки при реализации изменений. (ОПК-1.1)
31. Основные виды стратегий изменений. “Теория О” и “Теория Е” как стратегия организационных изменений. (УК-3.2)

32. Структура информационного обеспечения управления. Проблема качества, достаточности и оперативности информации. (ОПК-1.1)

33. Источники информации. Типовой процесс передачи информации и особенности его организации в современном менеджменте. (ОПК-1.1)

34. Основные направления в использовании информационных технологий в будущем. Возможные негативные последствия информатизации. (ОПК-1.1)

35. Межличностные и организационные коммуникации. (УК-3.2)

36. Коммуникационные сети и стили. Организация коммуникационных сетей в менеджменте. (УК-3.2)

37. Управленческие решения и их характеристики. (ОПК-1.1)

38. Целевая ориентация управленческих решений. Методология их разработки. Технология принятия решений. (ОПК-1.1)

39. Модели и методы принятия решений. (ОПК-1.1)

40. Проблема разработки эффективных управленческих решений. Рационализация методов принятия решений в системе менеджмента. (ОПК-1.1)

41. Оценка и прогнозирование последствий принятия управленческих решений. Контроль исполнения решений. (ОПК-1.1)

42. Информационные системы поддержки принятия решений. (ОПК-1.1)

43. Современные стили и методы руководства. (УК-3.2)

44. Проблемы антикризисного руководства предприятием. (ОПК-1.1)

45. Роли руководителя по Минцбергу и Адизесу. (УК-3.3)

Примеры типовых задач (заданий) (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2)

1. Разработайте и представьте в виде «дерева целей» программу применения принципов и методов управления в процессе руководства коллективом (командой) на конкретном участке работы. Проанализируйте сравнительную эффективность трех основных групп методов. Сделайте выводы.

2. Определите подсистемы у системы "ВУЗ". Какие связи между ними существуют? Опишите их внешнюю и внутреннюю среду, структуру. Классифицируйте подсистемы. Опишите вход, выход, цель, связи указанной системы и ее подсистем.

3. Приведите пример некоторой системы, укажите ее связи с окружающей средой, входные и выходные параметры, возможные состояния системы, подсистемы. Поставьте одну проблему для этой системы. Поясните на примере одной из задач, возникающих в данной системе конкретный смысл понятий "принять решение".

4. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

✓ Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.

✓ Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.

✓ Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

✓ Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

✓ Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

5. Считается, что основными источниками проблем, ухудшающими позиции фирмы на рынке, являются: • жизнеспособность; • успех; •управление; • продукт (рынок); • финансовая система фирмы; • воздействие окружающей среды; • отсутствие гибкости в управлении.

Вопросы: Какие из приведенных источников проблем имеют, по вашему мнению, первостепенное значение? Какие обстоятельства, помимо затронутых, могут играть важную роль в ухудшении позиций фирмы? Какие предпосылки снижения рыночного иммунитета особенно характерны для российских компаний?

6. В современном мире, по мнению специалистов, тот, кто владеет информацией, владеет всем. Об этом свидетельствует представленная схема: • Добиваться конкурентных преимуществ компании • Определять отношение потребителей к товарам и услугам компании • Хорошая информация позволяет маркетологам компании • Анализировать состояние внешней среды • Координировать

реализацию стратегии компании • Оценивать рыночную деятельность компании • Укреплять доверие к рекламе • Получать поддержку руководства при принятии решений • Подтверждать собственные интуитивные возможности • Повышать эффективность деятельности компании

Вопросы: Что еще, помимо приведенного в схеме, обеспечивает для российского менеджера обстоятельная и своевременная информация? Если бы вас назначили менеджером фирмы, какие возможности информационного обеспечения вы использовали бы в первую очередь?

7. Определите комплекс действий менеджера по созданию корпоративной культуры в возглавляемом им коллективе. Есть ли особенности корпоративной культуры в России? Если Приведите соответствующие примеры.

8. Вас назначили главным менеджером организации, какое организационное построение вы бы предпочли и почему? Приведите примеры, в т.ч. учитывая отраслевую принадлежность.

9. Выделите из приведенных факторов и условий развития организации те, которые относятся к ее внутренней среде и составляют содержание ее главных элементов (ресурсов, структуры, культуры): •Привлечение и удержание квалифицированных специалистов. •Увеличение доли компании на рынке. •Внедрение новых информационных технологий в управление компанией. •Создание сплоченной управленческой команды. •Привлечение долгосрочных стратегических инвестиций. •Изменение типа, уровня и интенсивности конкуренции. •Повышение качества обслуживания клиентов. • Контроль экономии на затратах. •Развитие корпоративной культуры. •Создание эффективной системы для обмена информацией внутри компании.

10. Заполните таблицу: Современные типы организаций. Укажите особенности управления, присущие каждому типу.

Типы организаций	Основная характеристика
Интеллектуальные и обучающиеся организации	
Сетевые организации.	
Виртуальные корпорации.	
Организации с «внутренними рынками».	
Многомерные и круговые организации.	

11. Концепция организации имеет тенденцию постепенно меняться. В табл. 1 перечислены основные различия между традиционными и современными представлениями об организациях. Как видно из данных табл. 1, сегодняшние организации становятся более открытыми, гибкими и быстрее реагируют на любые изменения. Проведите анализ представленной информации. Опишите как изменилась концепция организации за последнее время. Определите влияние основных изменений на организацию, заполните табл. 2 Рассуждая об этом обратите внимание на такие характеристики организации, как ее границы, формы занятости персонала, структура персонала, наличие рисков, ценности, доверие, качество работы и др. Приведите примеры.

Таблица 1 - Изменения концепции организации

Традиционная организация	Новая организация
Стабильность	Динамичность
Негибкая структура	Гибкая структура
Сосредоточенность на выполнении рабочих заданий	Сосредоточенность на развитии навыков
Характер работы определяется должностью	Характер работы определяется задачами, которые нужно выполнить
Ориентированность на отдельного человека	Ориентированность на коллектив
Постоянные рабочие задания	Временные рабочие задания
Ориентированность на команды сверху	Ориентированность на активное участие работников
Решения принимают только менеджеры	Работники участвуют в принятии решения
Ориентированность на правила и нормы, принятые в организации	Ориентированность на конкретный заказ клиента
Относительная однородность персонала	Многообразие персонала
Рабочий день с 9 до 17	Рабочий день не нормирован
Иерархические взаимоотношения между членами организации	Взаимоотношения разветвлены и не подчиняются четкой иерархии
Работа в помещении организации	Работа выполняется в любом месте в течение определенных часов и в любое время

Таблица 2 - Изменения, оказывающие сильное влияние на работу современных организаций

Изменения	Влияние изменений
Изменение технологий (переход на цифровые технологии)	
Повышенная угроза безопасности	
Повышенное внимание к вопросам организационной и управленческой этики	
Усиление конкуренции	

КОМПЛЕКСНЫЙ ТЕСТ (ВОПРОСЫ ЗАКРЫТОГО ТИПА)

1. Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для … подхода. (УК-3.1)

а) системного;
б) ситуационного;
в) процессного;
г) стратегического.

2. Совокупность экономических отношений, возникающих между людьми независимо от их желания и воли в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ, представляют собой _____ отношения. (УК-3.3)

а) производственные;
б) социальные;
в) официальные;
г) коллективные.

3. Практика зарубежных компаний показывает, что, если руководство пытается преодолеть растущую сложность управления, оно идет по пути … (ОПК-1.2) (выберите все правильные ответы)

а) разработки быстродействующих систем управления
б) формирования единой информационной базы
в) отказа от планирования в пользу интуиции и опыта
г) разработки системы корпоративных норм

4. Корпоративное управление включает: (УК-3.1)

а) процедуры реализации прав акционеров, обязанности совета директоров;
б) обязанности совета директоров, ответственность отдельных членов этого совета за принимаемые решения;
в) вознаграждения топ-менеджмента компании, систему финансового контроля;
г) все ответы верны.

5. Корпоративное управление направлено на управление: (УК-3.3)

а) собственностью/ пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью;
б) производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками;
в) собственностью/пакетом акций, управление финансовыми потоками;
г) собственностью/пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками.

6. Для организации характерно такое важное свойство систем, как …(УК-3.1)

а) полная зависимость элементов друг от друга
б) хаотичная структура
в) децентрализованное управление
г) единство главной цели для всех элементов

7. Основной путь совершенствования систем управления – …(ОПК-1.1)

а) стратегическое управление;
б) тактическое управление;
в) функциональное управление;
г) процессное управление.

8. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта: (ОПК-1.2)

а) на стадии движения;
б) при «новом замораживании» ситуации;
в) при «размораживании» ситуации;
г) для облегчения манипулирования;
д) для упрощения процедуры увольнения работников.

9. Один из факторов, входящий в организационно-управленческую подсистему:

а) степень использования средств производства;
б) эффективность использования средств производства;
в) политика продвижения персонала;
г) системы оплаты труда.

10. Совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации – это: (ОПК-1.1)
а) эффективность управленческого решения;
б) качество управленческого решения;
в) надежность управленческого решения.
11. Какова основная задача анализа управленческой ситуации: (ОПК-1.1)
а) выявление истинной проблемы организации;
б) выявление факторов, влияющих на развитие (изменение) управленческой ситуации;
в) уточнение целей организации;
г) выявление количественных данных.
12. На каком этапе разработки управленческого решения прогнозируется развитие ситуации: (ОПК-1.1)
а) диагностика ситуации;
б) разработка прогноза развития ситуации;
в) анализ ситуации;
г) определение целей.
13. С позиций функционального подхода организационная структура управления – совокупность устойчивых, упорядоченных связей по управлению между … (УК-3.1)
а) различными звеньями управления, обусловленных разделением труда в организации
б) элементами, из которых состоит организация
в) различными ступенями управления, обусловленных иерархией в организации
г) ступенями и звеньями управления.
14. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется …(УК-3.1)
а) планирование;
б) маркетинговая;
в) организация;
г) инновационная.
15. Согласно концепции социальной ответственности современного управления, главной составляющей организации является …(УК-3.3)
а) система управления персоналом;
б) организационная структура;
в) система сбыта продукции;
г) организационная культура.
16. В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает: (ОПК-1.1)
а) управленческая задача;
б) связующий процесс;
в) организация;
г) ситуация.
17. Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией: (ОПК-1.1)
а) основная задача менеджмента - рациональная организация производства
б) ориентация на качество продукции и услуг
в) ситуационный подход к управлению
г) основной источник прибыли – работник и производительность труда
18. Низкое качество управления на всех уровнях иерархии – это: (ОПК-1.1)
а) игнорирование механизмов действия экономических законов и законов организации;
б) игнорирование научных подходов и принципов;
в) игнорирование современных методов и моделей управления;
г) все ответы верны.
19. Отношения, которые существуют между элементами структуры фирмы и обеспечивают их функционирование и развитие как единого целого, отражают … (УК-3.1)
а) организационное построение фирмы
б) деятельность фирмы в целом
в) деятельность этих элементов
г) результаты деятельности фирмы
20. Согласно концепции _____, управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к определению функций, системы взаимодействия и процесса. (ОПК-1.1)
а) системного управления;
б) управления по результатам;
в) управления по целям;
г) социального партнерства.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется, если обучающийся правильно ответил на 85-100% вопросов теста;
- 4 балла выставляется, если обучающийся правильно ответил на 70-85% вопросов теста;
- 3 балла выставляется, если обучающийся правильно ответил на 55-69% вопросов теста;
- 1 балл выставляется, если обучающийся ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____20_г.

3.2 Оценочные средства для проведения текущего контроля
(ВОПРОСЫ ЗАКРЫТОГО ТИПА)

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений дисциплины, понимания особенностей управления организацией на основе изучения теории, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, контрольным работам, экзамену, и охватывают всю тематику программы учебной дисциплины «Современные проблемы менеджмента».

Правильным может быть только один из предложенных ответов, если иное не указано.

Раздел 1. Методологические особенности исследования проблем менеджмента. (ОПК-1.1)

1. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:
а) изменения устройства системы управления;
б) непрерывного совершенствования технологической подсистемы;
в) расширения масштабов деятельности;
г) нет правильного ответа.

2. В качестве объекта рассмотрения при системном подходе к управлению выступает:
а) управленческая задача;
б) связующий процесс;
в) организация;
г) ситуация.

3. Согласно концепции _____, управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к определению функций, системы взаимодействия и процесса.
а) системного управления;
б) управления по результатам;
в) управления по целям;
г) социального партнерства.

4. Систему управления можно назвать _____, если «выход» одного процесса управления является «входом» следующего процесса
а) диверсифицированной;
б) дифференцированной;
в) интегрированной;
г) централизованной.

5. Практика зарубежных компаний показывает, что если руководство пытается преодолеть растущую сложность управления, оно идет по пути …(выберите все правильные ответы)
а) разработки быстродействующих систем управления
б) формирования единой информационной базы
в) отказа от планирования в пользу интуиции и опыта
г) разработки системы корпоративных норм

6. Основной путь совершенствования систем управления – …
а) стратегическое управление;
б) тактическое управление;
в) функциональное управление;
г) процессное управление.

7. Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для … подхода.
а) системного;
б) ситуационного;
в) процессного;
г) стратегического.

8. Какие из положений относятся к новой концепции управления компанией:
а) основная задача менеджмента - рациональная организация производства

б) ориентация на качество продукции и услуг
в) ситуационный подход к управлению
г) основной источник прибыли – работник и производительность труда
9. Что должны отражать современные принципы менеджмента?
а) основные связи, которые складываются в системе;
б) основные отношение, которые складываются в системе;
в) основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;
г) обязательное наличие цели при управлении**;**
д) основные закономерности управления;
10. Что является основой управления какой-либо системы?
а) принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;
б) методы менеджмента;
в) функции менеджмента;
г) финансовые ресурсы;
д) объект менеджмента.

Раздел 2. Современные направления теоретических разработок и перспективы развития организаций. (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2)

1. Согласно концепции социальной ответственности современного управления, главной составляющей организации является …
а) система управления персоналом;
б) организационная структура;
в) система сбыта продукции;
г) организационная культура.
2. Экономические отношения возникают между _____ под воздействием экономических интересов, осознанных потребностей в экономических благах.
а) агентами
б) организациями
в) контрагентами
г) людьми
3. Отношения, которые существуют между элементами структуры фирмы и обеспечивают их функционирование и развитие как единого целого, отражают …
а) организационное построение фирмы
б) деятельность фирмы в целом
в) деятельность этих элементов
г) результаты деятельности фирмы
4. Совокупность экономических отношений, возникающих между людьми независимо от их желания и воли в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ, представляют собой _____ отношения.
а) официальные
б) социальные
в) производственные
г) коллективные
5. С позиций функционального подхода организационная структура управления – совокупность устойчивых, упорядоченных связей по управлению между …
а) различными звеньями управления, обусловленных разделением труда в организации
б) элементами, из которых состоит организация
в) различными ступенями управления, обусловленных иерархией в организации
г) ступенями и звеньями управления
6. Отношения, которые существуют между элементами структуры фирмы и обеспечивают их функционирование и развитие как единого целого, отражают …
а) деятельность фирмы в целом
б) организационное построение фирмы
в) деятельность этих элементов
г) результаты деятельности фирмы
7. К проблемам, возникающим в матричных организациях, относят …
а) крах в период общеэкономического кризиса
б) либеральный стиль руководства
в) ужесточение контроля по уровням управления
г) развитие групповщины
8. Гибкие (адаптивные) структуры управления, поддающиеся быстрой модификации, необходимы для того, чтобы организация имела возможность …(выберите все правильные ответы)

а) избавиться от лишней работы
б) внедрять новые технологические решения
в) реагировать на изменения внешних условий
г) передать другим подразделениям неинтересные и срывающиеся задачи

9. Эффективность функционирования матричной структуры управления определяется: (выберите все правильные ответы)

а) ясностью поставленных целей
б) пониманием целей на всех уровнях управления
в) распределением ресурсов
г) узкой специализацией персонала

10. Региональная специализация как разновидность дивизиональной структуры облегчает решение проблем, связанных с …(выберите все правильные ответы)

а) местным законодательством
б) диверсификацией деятельности фирмы
в) повышением согласованности действий сотрудников
г) нуждами потребителей

11. Корпоративное управление включает:

а) процедуры реализации прав акционеров, обязанности совета директоров;
б) обязанности совета директоров, ответственность отдельных членов этого совета за принимаемые решения;
в) вознаграждения топ-менеджмента компании, систему финансового контроля;
г) все ответы верны.

12. Процесс поиска баланса между интересами акционеров и менеджмента и интересами отдельных групп/лиц и компаний в целом путем реализации участниками рынка определенной системы этических и процедурных стандартов поведения, принятых в бизнес-сообществе – это…

а) корпоративное управление;
б) корпоратизм;
в) корпоративизм;
г) корпорация.

13. Корпоративное управление направлено на управление:

а) собственностью/ пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью;
б) производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками;
в) собственностью/пакетом акций, управление финансовыми потоками;
г) собственностью/пакетом акций, управление производственно-хозяйственной деятельностью, управление финансовыми потоками.

14. Совокупность лиц, объединяющихся для достижения общей цели, осуществления совместной деятельности и образующий самостоятельный субъект права – это…

а) корпоративное управление;
б) корпоратизм;
в) корпоративизм;
г) корпорация.

15. Предупреждение и разрешение конфликтов внутри компании является …

а) главной функцией КУ;
б) целью КУ;
в) предметом КУ;
г) объектом КУ.

16. В составе глобальной корпоративной стратегии формирования вертикально интегрированного портфеля реализуется принцип …

а) конструктивного взаимодействия собственников капитала с менеджментом;
б) диверсификации;
в) координации действий между уровнями КУ;
г) стабилизации стратегических соответствий.

17. Для организации характерно такое важное свойство систем, как …

а) полная зависимость элементов друг от друга
б) хаотичная структура
в) децентрализованное управление
г) единство главной цели для всех элементов

18. Самой прогрессивной и быстро развивающейся моделью управления корпорациями в странах с развитой рыночной экономикой является:

а) японская;
б) французская;
в) англо-американская;
г) немецкая.

19. К основным элементам института КУ относят:

а) нормы и правила статусного права, соглашения о добровольно принятых стандартах КУ;
б) общепринятую практику и культуру ведения бизнеса;
в) верно, а) и б);
г) совет директоров и наблюдательный совет.

20. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется …
а) планирование;
б) маркетинговая;
в) организация;
г) инновационная.

21. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта:
а) на стадии движения;
б) при «новом замораживании» ситуации;
в) при «размораживании» ситуации;
г) для облегчения манипулирования;
д) для упрощения процедуры увольнения работников.

22. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:
а) неправильной последовательности действий;
б) консервативности людей;
в) внешних обстоятельств;
г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
д) спешки.

23. Корпоративная культура основана:
а) на принятых в обществе формах поведения;
б) правилах, определяемых руководством организации;
в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
г) особенностях производства;
д) законодательстве.

24. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:
а) укрепление дисциплины;
б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
в) поддержание социальной стабильности в организации;
г) правильное распределение вознаграждений.

Раздел 3. Система управленческих технологий современных организаций. (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1)

1. На каком этапе планируются действия по реализации принятого управленческого решения:
а) на этапе разработки плана действий;
б) на этапе контроля реализации плана;
в) на этапе принятия управленческого решения;
г) на этапе определения целей.

2. Совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации – это:
а) эффективность управленческого решения;
б) качество управленческого решения;
в) надежность управленческого решения;
г) оптимальность управленческого решения.

3. Для принятия качественного управленческого решения, решение должно быть описано:
а) только качественными показателями;
б) только количественными показателями;
в) как качественными, так и количественными показателями;
г) правильного ответа нет.

4. Многовариантность решений, и правовая обоснованность принимаемого решения обеспечивают:
а) эффективность управленческого решения;
б) качество управленческого решения;
в) надежность управленческого решения;
г) оптимальность управленческого решения.

5. Выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правильный это:
а) решение, основанное на суждении;
б) интуитивное решение;
в) рациональное решение;
г) профессиональное решение.

6. Какова основная задача анализа управленческой ситуации:
а) выявление истинной проблемы организации;
б) выявление факторов, влияющих на развитие (изменение) управленческой ситуации;
в) уточнение целей организации;
г) выявление количественных данных.
7. Количественные методы при анализе ситуации применяются для:
а) расчета эффективности решаемой задачи;
б) выявляет изменения развития ситуации под воздействием факторов внешней среды;
в) выявления динамика развития ситуации под воздействием тех или иных факторов;
г) применения количественного подхода к разработке управленческого решения.
8. Диагностика ситуации позволяет:
а) выявить острые проблемы, которые необходимо решить в первую очередь;
б) уточнить цели организации;
в) определить эффективность решения той или иной проблемы;
г) выявить количественную информацию.
9. На каком этапе разработки управленческого решения прогнозируется развитие ситуации:
а) диагностика ситуации;
б) разработка прогноза развития ситуации;
в) анализ ситуации;
г) определение целей.
10. Расширенное определение принятия управленческого решения:
а) отождествляет процесс принятия управленческого решения со всем процессом управления;
б) понимает прочес принятия управленческого решения как выбор наилучшего из множества;
в) понимает процесс принятия решения как выбор альтернативы руководителя;
г) процесс мыслительной деятельности человека.

Раздел 4. Управление конкурентоспособностью современной организации. (УК-3.1, ОПК-1.1, ОПК-1.2.)
1. Фактическая конкурентоспособность для организации определяется:
а) качеством жизни работников;
б) комплексной безопасностью;
в) рентабельностью деятельности;
г) верны а, в.
2. Один из факторов, входящий в организационно-управленческую подсистему:
а) степень использования средств производства;
б) эффективность использования средств производства;
в) политика продвижения персонала;
г) системы оплаты труда.
3. Подсистема, в которую входит фактор эксклюзивности производимых товаров:
а) технико-технологическая;
б) рыночная;
в) организационно-управленческая;
г) отраслевая.
4. Принцип, предполагающий корректировку тех или иных показателей системы либо включение в нее дополнительных показателей по мере поступления новых данных об объекте исследования и окружающей его конкурентной среде:
а) системности;
б) иерархичности показателей;
в) непрерывности;
г) комплексной оценки факторов.
5. Низкое качество управления на всех уровнях иерархии – это:
а) игнорирование механизмов действия экономических законов и законов организации;
б) игнорирование научных подходов и принципов;
в) игнорирование современных методов и моделей управления;
г) все ответы верны.
6. Основная цель реформы, реализуемой сегодня современными корпоративными организациями в России:
а) построение прозрачного и конкурентного рынка производства;
б) улучшение экономической эффективности в целом;
в) обеспечение финансовой устойчивости и высокой конкурентоспособности предприятий;
г) все ответы верны.
7. Состав требований, предъявляемых к конкурентоспособности современной организации, их приоритетность зависит от:

а) вида продукции;
б) типа её корпоративного потребителя;
в) вида продукции и типа её корпоративного потребителя;
г) нет правильного ответа.

8. Показатели стратегической конкурентоспособности организации измеряются:
а) на входе системы;
б) на выходе системы;
в) на входе и выходе системы;
г) нет правильного ответа.

9. Среди специфических внутренних факторов конкурентоспособности товара является:
а) качество товара;
б) цена товара;
в) затраты на использование товара;
г) нет правильного ответа.

10. Качество управления можно повысить путем:
а) анализа действия экономических законов и законов организации;
б) соблюдения принципов;
в) применения научных подходов и методов;
г) все ответы верны.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется, если обучающийся правильно ответил на 85-100% вопросов теста;
- 4 балла выставляется, если обучающийся правильно ответил на 70-85% вопросов теста;
- 3 балла выставляется, если обучающийся правильно ответил на 55-69% вопросов теста;
- 1 балл выставляется, если обучающийся ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____» _____20_г.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, ЭССЕ

(УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2)

1. Тенденции развития современного менеджмента.
2. Характерные черты и проблемы современного менеджмента.
3. Методы современного менеджмента как совокупность способов и средств реализации его функций.
4. Организация как социотехническая система. Особенности социальной и технической подсистем организации.
5. Новое отношение к опыту как основа построения научающейся организации.
6. Трансформация принципов управления в современных условиях.
7. Современные взгляды на сущность и содержание менеджмента.
8. Корпоративное управление в России и его особенности.
9. Современные особенности реализации принципов корпоративного управления.
10. Формирование корпоративной культуры.
11. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.
12. Менеджер XXI века: роли, качества и компетенции.
13. Имидж современного менеджера и влияющие на него факторы.
14. Проблемы личности руководителя.
15. Лидерство и власть в системе менеджмента организации.
16. Развитие концепции лидерства в исторической перспективе.
17. Проблема лидерства: новые тенденции.
18. Методы формирования позитивного стиля управления.
19. Информатизация менеджмента: проблемы и тенденции развития.
20. Современные информационные системы.
21. Информационные технологии в управлении. Концепции компьютеризации процессов управления.
22. Проблемы информационного обеспечения системы управления.
23. Роль коммуникаций в современном менеджменте.
24. Организация эффективных коммуникаций в командах управления.
25. Проблема разработки эффективных управленческих решений.
26. Принятие решений в современной системе менеджмента.
27. Эффективность групповых методов принятия решений.
28. Стратегическое планирование и стратегический менеджмент - главные инструменты повышения конкурентоспособности; бизнес-планирование.
29. Инновации в системе менеджмента. Проблемы и перспективы.
30. Управление конфликтами. Проблемы и особенности в современных условиях.

31. Конфликтность в менеджменте и поведение руководителя в конфликтной ситуации.
32. Методы преодоления сопротивления нововведениям.
33. Этика конкурентной борьбы.
34. Проблема оценки деятельности в современном менеджменте.
35. Проблемы управления неформальными группами.
36. Возможности и проблемы использования зарубежного опыта менеджмента российскими компаниями.

Примечание. *По согласованию с ведущим преподавателем допускается замена тем на другие по выбору обучающихся.*

Критерии оценки (в баллах):

5-7 баллов – 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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.

3 балла – 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. Реферат зачитывается обучающимся.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОЛЕМИКИ (ДИСКУССИИ)

Полемика 1 (ОПК-1.1)

Существуют разные парадигмы понимания управления. Они влияют и на определение понятия «управление». Вот некоторые из них.

1. В понимании управления главную роль играет технология производства, которая лежит в основе организации производства, а, следовательно, и управления производством. В этом случае управление определяется через понятие «организация» и, по существу, оно сводится к организации. Главной здесь становится функция «организация», и все остальные функции пользуются меньшим вниманием. Понятие «деятельность человека» не играет ведущей роли в понимании и трактовке управления.
2. Очень популярна точка зрения, что решающим фактором в понимании управления и в практическом его осуществлении является информация. Действительно, без информации трудно представить себе управление. Но информация без человека, его заинтересованности, его целей, ценностей управлять не может. Это подтверждают простейшие факты действительности. Информация не суть управления, а только его средство, инструмент. И движение информации - это безусловно необходимое условие управления, но только условие, а не его сущность.
3. Но существуют подходы к понятию управления, в которых вообще не наблюдаются какие-то обоснованные и оправданные в методологическом отношении приемы определения и понимания управления. В качестве примера такого подхода можно привести следующий. За отправной момент берутся понятия управляющей и управляемой систем, и далее на их основе строится понятие управления. Но ведь понятия «управляющая» и «управляемая» системы - это следствия понятия управления, и они не очевидны. Это определение строится по принципу «перевернутой логики», которая бессильна дать позитивное объяснение какому-либо явлению.
4. В противовес можно представить парадигму определения управления по главному во всех процессах управления — человеческому фактору. Именно понятие человека во всех его особенностях и основных чертах определяет понятие управления. А главным в понимании человека является его деятельность, в которой обнаруживают себя такие важнейшие особенности человека, как интересы, ценности, установки, цели и пр. Это и определяет и потребность, и возможность, и необходимость управления.
5. Но как же тогда оценивать функционирование природы? Разве там нет таких процессов, которые напоминали бы управление, которые можно было бы назвать согласованием, гармонизацией и т.д. Да, есть такие процессы, внешне напоминающие процессы управления. Но это процессы регулирования, которые происходят в соответствии с действием объективных законов и лишь внешне похожи на управление. Они отличаются тем, что не имеют целевых установок, не имеют результата, не предвидятся кем-либо. Это бесконечные процессы регулирования под воздействием совокупного действия законов природы. А регулирование и управление отождествлять не следует. Впрочем, мы к этому еще вернемся.

6. Итак, сущность управления в том, что это специфический вид деятельности человека, который возник как потребность и необходимое условие достижения результата в индивидуальной и тем более в совместной деятельности.

7. Было бы неплохо далее разобраться с содержанием этого вида деятельности. Без содержания пропадает специфика или, по крайней мере, становится непонятной. Ведь любое явление необходимо рассматривать с позиций сущности, содержания и специфики.

Полемика 2 (ОПК-1.2)

Иногда это утверждение подвергают сомнению, полагая, что воздействие – это всегда принуждение и, следовательно, оно характеризует не специфику управления вообще, а лишь управление командное, административное.

Воздействие - не значит только принуждение, приказ, распоряжение, указание. Воздействием могут быть и рекомендации, совет, предостережение, мотивация, наконец, даже просто какой-либо акт поведения менеджера представляет собой неформальное воздействие, заставляющее человека делать так, а не иначе, лучше, чем делал раньше. Нельзя понятие воздействия связывать только с администрированием.

Воздействия разнообразны. Существует множество видов воздействия: формальное и неформальное, прямое и опосредованное, явное и неявное (скрытое, латентное), жесткое и мягкое, принуждающее и мотивирующее. Всегда есть выбор вида воздействия при учете конкретных условий и по критериям эффективности управления. От вида воздействия зависит успех, а в видах используемых воздействий проявляется в значительной мере искусство управления, искусство менеджера.

Понятие специфики управленческой деятельности как целенаправленного воздействия не противоречит никаким тенденциям развития управления, в том числе и демократизации. Специфика демократического управления проявляется в целях и видах воздействий, процессах разработки решений (методология управления), в формах и мере участия в управлении коллективов, работников фирмы. Но при этом всегда управление остается воздействием, несущим в себе общую цель, потенциал согласования деятельности и необходимые всем условия получения общего результата.

Такое понимание специфики управленческой деятельности определяет многие ее характеристики. Среди них наиболее важными являются роли, функции, полномочия, позиции, поведение, статус. Конкретизация каждой из этих характеристик определяет и требования, которые предъявляются к менеджеру.

Теперь нам предстоит сделать очень важные выводы, которые отражают все наши последующие рассуждения, их логику, содержание. В этих выводах структура всего курса менеджмента. Нам надо определить ключевые категории концепции управления. Именно на этих категориях строится вся конструкция этой концепции Общее понимание управления - это только первый шаг.

Полемика 3 (ОПК-1.1)

Никто не отрицает того, что существуют различные типы управления. Но в основе любого научного термина лежит отражаемая им сущность. Именно она является главным критерием сравнительного анализа. Имеет ли менеджмент иную сущность, нежели управление? Ответ предельно ясен - нет.

Но ведь любое понятие имеет такую характеристику, как объем. И многие равно-сущностные понятия отличаются своими объемами, содержательными и специфическими характеристиками. Почему не вызывают сомнения понятия "рыночная экономика", "макроэкономика", "национальная экономика и т.д.? Они равносущностные, но различны по своим типологическим признакам.

Существование и использование научных категорий и понятий имеет свою эволюцию. Исторические процессы очень часто трансформируют понятия в соответствии с уровнем научного знания, общественными потребностями и другими тенденциями. Возникают новые модификации понятий. Именно эти процессы можно наблюдать и относительно понятий, связанных с управлением. Сколько новых понятий появилось у нас в последнее время!

Типологическое упорядочение понятий является важным приемом их научной систематизации и способствует более глубокому пониманию их сущности.

Полемика 4 (ОПК-1.1)

Здесь можно поспорить и высказать иную точку зрения. Особенности российского менеджмента имеют не столько концептуальное значение, сколько практическое. В основных своих положениях менеджмент един и одинаков для различных стран и культур. А когда мы рассматриваем концепцию менеджмента, для нас важными являются именно основные положения. Конкретные условия менеджмента - это вопрос опыта и искусства управления.

Развитие и опыта, и искусства менеджмента зависит не только от знания его основ. Наука сокращает сроки приобретения опыта и обогащает его знаниями. Но это случается лишь тогда, когда знания не ограничены только основами, а включают особенности и детали. Справедлива английская пословица: «Дьявол кроется в деталях». Можно привести и еще одно высказывание: «Истина всегда конкретна».

Полемика 5 (ОПК-1.1)

Существует два подхода в понимании российского менеджмента. Первый подход - полное отрицание

возможности и необходимости менеджмента в России. У нас свой путь, мы не приемлем западные модели, у нас такое управление не приживется, слишком много затруднений исторического и национально-культурного характера. Второй подход -достаточно разговоров о российской специфике, не следует преувеличивать ее значение, процессы научно-технического прогресса одинаковы, они сближают модели управления, надо брать модель менеджмента в готовом виде и использовать ее в управлении экономикой, факторов, благоприятствующих этому, больше, чем препятствующих, если они вообще есть.

Истина всегда посередине. Не следует ни приуменьшать, ни преувеличивать как особенности, так и роль зарубежного опыта. Надо изучать, знать и учитывать и то и другое.

Полемика 6

1. Существуют различные точки зрения на проблему законов управления. **(ОПК-1.1)**
2. Это юридические законы, регламентирующие управление.
3. Это законы, в соответствии с которыми развивается объект управления - экономические, социальные, организационные, законы развития техники и технологий.
4. Это специфические законы, определяющие функционирование и развитие специфической сферы деятельности человека - управления.

Кто прав?

Если управление - деятельность с углубляющейся (Почему? Давайте подумаем.) спецификой, то должны быть объективные законы, отражающие и определяющие эту специфику, и все тенденции ее изменения.

Все явления подчиняются законам, отражающим сущность явлений, глубинные процессы их существования и проявления. По законам мы оцениваем специфику явлений. Но знание законов может быть различным.

Использование законов определяет успех любой деятельности. Без понимания законов управления невозможно достичь достаточной его эффективности.

Законы управления определяют строение, функционирование и развитие управления. Они характеризуют существенные (необходимые), устойчивые (повторяющиеся), объективные (независимые от желаний и настроений человека) связи свойств управления.

Закономерности отражают общие тенденции изменения каких-либо явлений. Это либо совокупное действие законов, либо доступный уровень понимания сущности явления. Скорее всего, они характеризуют и то и другое. Ведь и законы, и закономерности бывают разными.

Не будем углубляться в полемику о соотношении понятий закона и закономерности. Будем считать, что функционирование и развитие менеджмента, имея свои особенности и тенденции, подчиняются действию определенных закономерностей, которые не исключают понимания закона менеджмента.

Полемика 7 (ОПК-1.1)

Принципы не всегда отражают практическое использование закономерностей. Принципы могут быть в науке, и здесь они характеризуют методологию научного исследования. Можно говорить и о принципах мышления.

Принципы существуют в разных сферах деятельности. В науке они отражают практику научной деятельности и являются средством использования закономерностей научной деятельности. Такая же их роль и *в* практике мышления. В некоторых областях деятельности формулировки принципов и закономерностей могут совпадать. Не всегда принципы отражают требования одной закономерности, чаще всего это формулы совокупного действия закономерностей.

Принципы — основные правила, формулируемые на основе объективных закономерностей и определяющие деятельность менеджера.

Принципы могут быть различными. Классификационная схема принципов включает научные и прагматические, общие и частные, функциональные и комплексные, организационные и методологические, принципы ограничений и принципы установок, главные и второстепенные, ситуационные и постоянные, жесткие и мягкие, социально-экономические и организационно-технические, проблемные и целевые.

Выделим основные принципы, определяющие научный подход к менеджменту и отражающие требования объективных закономерностей.

1. Принцип организационного оформления функционального и полномочного разделения управленческой деятельности.

Такое разделение может произойти неформально. Но для стабильности управления оно требует организационного закрепления регламентами, нормативами, ответственностью. Это предохраняет от бессистемной и хаотической флуктуации функций и полномочий, повышает ответственность и создает условия ее реализации.

2. Принцип сочетания формального и неформального управления. Он призван ограничивать тенденции излишней формализации управления, создающей опасность его бюрократизации.
3. Принцип делегирования полномочий, который способствует созданию наилучших условий профессионального решения проблем, разгрузки линейных менеджеров, развитию инициативы, повышению ответственности. Это принцип поиска эффективной централизации управления.
4. Принцип интеграции процессов управления, заключающийся в регулировании меры участия, выравнивании нагрузки, оптимизации связей, эффективном использовании ресурсов, достижении синергетического эффекта совместной деятельности.

5. Принцип мотивации деятельности. Управление может быть устойчиво успешным только в том случае, если оно опирается на позитивные мотивы деятельности человека (интересы, ценности, установки и пр.). Опасения, страх, неприязнь, манипулирование сознанием, обольщение обещанием, искажение ситуации и пр.не дают действительного эффекта управления.

6. Принцип участия в управлении создает атмосферу демократизма, доверия, позволяет использовать коллективный разум, понять интересы, точнее оценить ситуацию.

7. Использование этого принципа повышает управляемость, инициативность персонала, самостоятельность и поиск средств улучшения работы.

8. Принцип развития. Управление всегда должно быть ориентировано на развитие, которое определяет стратегический характер управления, его целеустремленность и перспективность. Развитие — это новое качество.

9. Принцип научности и искусства управления. Этот принцип требует разработки и реализации практической концепции управления, построенной на основе исследований, использования научного инструментария. Научный подход должен дополняться искусством управления, которое требует соответствующих условий.

10. Принцип динамичности и адаптивности системы управления. Эти качества определяются как организацией управления, так и характеристиками персонала. Это принцип своевременной модернизации управления по потребностям функционирования и развития социально-экономической системы (объекта управления).

11. Принцип экономии времени в процессах управления. Время является главным невосполнимым ресурсом. В его использовании и рациональность организации управления, и ритмичность работы, и профессионализм персонала, и качество решений.

Выделение тех или иных принципов отражает не только понимание закономерностей, уровень научных знаний, но и практические условия менеджмента. В разные периоды развития науки и практики менеджмента формулировались различные принципы.

Критерии оценки (в баллах):

- *8-10 баллов* выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал логичное, грамотное изложение материала; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; обучающийся организует связь теории с практикой.;
- *5-7 баллов* выставляется обучающемуся, если он грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
- *3-4 балла* выставляется обучающемуся, если он излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала;
- *1-2 балла* выставляется обучающемуся, если он излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____20_ г.

СИТУАЦИИ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ (ОПК-1.2)

Ситуация 1. «Организационные изменения в компании «Заря».

Оцените свои силы в решении нестандартной задачи в рамках внедрения новых корпоративных стандартов компании:

В компании *«Заря»* после новогодних праздников вышел на работу новый директор по персоналу Михаил Р. Молодой человек с приятными манерами и опытом работы в одной из крупных западных компаний понравился руководству компании. Последние три года «Заря» стремительно развивалась. Штат сотрудников достиг более тысячи человек. Руководство компании пришло к выводу, что на должность директора по персоналу нужен человек с активной жизненной позицией и обладающий современными профессиональными знаниями, а также имеющий опыт внедрения западных технологий в области управления персоналом.

Одним из первых шагов Михаила с согласия руководства компании стала разработка и введение кодекса корпоративного поведения. Руководство компании приветствовало нововведения: «Наконец-то нашелся человек, способный навести порядок в компании!» Помимо целого свода «как вести себя на работе и с клиентами» все сотрудники узнали, что с 1 марта вводится строгий дресс-код, а к большинству сайтов в Интернете будет ограничен доступ. Также был введен электронный учет рабочего времени, а в качестве нового места для курения выделили небольшую комнату в самой отдаленной части офисного здания, куда войти можно было только по электронному пропуску.

Инновации были восприняты сотрудниками в штыки. В отдел персонала зачастили «разведчики», чтобы получить ответы на вопросы: «Как долго это будет длиться?», «Когда успокоится ваш начальник?» и др. При этом менеджерам по персоналу приходилось «отлавливать» одетых не по уставу. В случае, когда внешний вид сотрудника не соответствовал корпоративным нормам, его не допускали к работе до тех пор, пока сотрудник не приведет свой облик к приемлемому варианту. Например, его отправляли домой с целью переодеться. К тому же время, потраченное на дорогу, не считалось рабочим и не оплачивалось.

Напряжение внутри компании нарастало. Специалистам отдела персонала приходилось проводить профилактические беседы с каждым сотрудником, проявляющим недовольство новыми корпоративными стандартами. Некоторые уволились. Небольшая часть сотрудников, особенно новички, восприняли введение дресс-кода и корпоративного кодекса спокойно, считая, что «такие меры давно уже повсеместно вводятся», «друзья работают в подобных условиях и ничего, привыкли». Но часть старой гвардии упорно сопротивлялась изменениям, считая кодекс и дресс-код нарушением их права на свободу выбора. Сотрудники, которые работали в компании дольше всех, приводили следующие аргументы, защищая свое поведение и сопротивляясь вводимым изменениям: рост компании был обусловлен эффективной командной работой всех вне зависимости от их внешнего вида и пользования социальными сетями. Они полагали, что данные нововведения разрушают тот командный дух, который вывел «Зарю» на новые рубежи в бизнесе.

Так почему необходимы дополнительные средства корпоративного регулирования и как их вводить, чтобы минимизировать сопротивление сотрудников компании?

Задание. *Помогите директору по персоналу определить действия, которые помогут реализовать все его нововведения в щадящем для сотрудников режиме. То есть решите:*

- как оценить потребность в изменениях в корпоративной жизни компании?
- какие меры необходимо предпринять, чтобы проводимые изменения были приняты сотрудниками с наименьшим сопротивлением?
- почему важно оценивать эффективность внедрения новых стандартов корпоративной жизни компании?

Ситуация 2. «Построение коммуникационной сети компании – Бутики Христодара» **(УК-3.3)**

Жанна Христодар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Ее отец Богдан Христодар являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христодара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию еще в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности ее отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христодара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один - торговое, а другой - политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2-3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами.

Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они смотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее, от суждений, которые они делали, его начала беспокоить мысль: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат ряд его указаний точно не выполнялись магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая некоторых менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры, так же, как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам.

Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что это проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то, что главное - деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь что-то еще, что поможет мне? Я надеюсь на это. За твое обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешево обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?»

Вопросы для дискуссии:

1. Как тот бизнес, в котором находилась компания, определял политику в области коммуникации?
2. Какой управленческий стиль преобладал у деда и отца Жанны и как он влиял на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?

3. Какие формы коммуникации с подчиненными преимущественно использовал Христодар-отец?
4. Где у Христодара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?
5. Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?
6. Какие коммуникационные сети использовались Христодаром-отцом во взаимодействии с подчиненными?
7. Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христодар-отец в общении с подчиненными?
8. Какие невербальные формы коммуникации использовал Христодар-отец и были ли они эффективными?
9. Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?
10. Как бы вы на месте Жанны ответили ее отцу на его монолог?

Критерии оценки (в баллах):

– *6 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы предложения;

– *5 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы;

– *3 балла* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами;

– *1 балл* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации.

– *0 баллов* выставляется обучающемуся, если решение ситуации отсутствует.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____20_ г.

ДЕЛОВАЯ ИГРА "Я - РУКОВОДИТЕЛЬ". (УК-3.2)

Характеристика проблемной ситуации

Начальник планово-экономического отдела агропромышленного предприятия Кузьмин Н. В. уходит на пенсию. Руководитель предприятия Григорьев А.А. и его заместитель Москвин И.И., курирующий этот отдел, были не совсем довольны работой Кузьмина Н.В. По их мнению, тот был чрезвычайно мягким начальником.

После акционирования предприятия роль отдела существенно возросла. В связи с этим возникла необходимость разработки обоснованной программы его дальнейшей деятельности, по сути дела, при ему другого статуса. Вы назначаетесь начальником этого отдела.

Характеристика отдела. Отдел занимает комнату площадью 120 м2, имеет четыре телефонных аппарата, из них два - городской сети и два внутренних. У бывшего начальника отдела своего кабинета не было, он находился вместе с подчиненными. В отделе в основном работают женщины: 23 из 25 человек. Состав отдела по возрасту и образованию следующий: десять человек в возрасте 32-42 лет имеют высшее юг средне-специальное образование; пять человек со средне специальным образованием - пенсионного или предпенсионного возраста; пять молодых специалистов, недавно окончивших экономический институт, из них один мужчина; четыре технических исполнителя со средним образованием в возрасте от 18 до 24 лет (двое из них учатся на первом курсе института); один - полковник запаса, работает в отделе недавно и не имеет образования по профилю работы отдела.

Заместителем начальника отдела работает опытный сотрудник Ильина А.Н., имеющая высшее образование и пользующаяся достаточным авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных подходов, поэтому начальником отдела ее решили не назначать.

Работники отдела не отличаются высокой трудовой дисциплиной; иногда много разговаривают и не всегда на служебные темы, часто ходят по территории организации, хотя это и не всегда связано с производственной необходимостью. Нередко городские телефонные аппараты подолгу оказываются занятыми из-за посторонних разговоров и в отдел бывает трудно дозвониться.

Пока решался вопрос (в течение двух месяцев) о назначении нового начальника отдела, им руководила Ильина А.Н. Незадолго до описываемых событий в отдел пришел молодой специалист Иванцов П.П., который с самого начала пытался выяснить, чем он должен заниматься и как его деятельность регламентируется должностными инструкциями. Однако в отделе должностные инструкции были составлены давно и их конкретного содержания никто не знал (и даже неизвестно было, где они находятся). В повседневной деятельности сотрудники занимались своими делами, как они привыкли понимать.

В целом работа отдела двигалась без каких-либо серьезных упущений, но и больших успехов не было.

Исходя из характеристики производственной ситуации в процессе деловой игры, необходимо выполнить три задания.

Задание 1.

Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

1. Что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?

2. Какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?
3. Ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям. Какие задачи вы хотели бы решать?
4. Что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?
5. Как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста?

Если учесть, что члены коллектива будут по-разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Время на подготовку - не более 30 мин., на выступление перед коллективом отдела - 10 мин.

Задание 2.

Вы утверждены начальником отдела предприятия. С коллективом отдела вы не знакомы, но предварительно информированы о ситуации, сложившейся на данный момент. Завтра вы непосредственно приступите к выполнению своих служебных обязанностей и должны к этому подготовиться.

Подумайте, какие задачи вам надо решить, с кем встретиться, какую информацию собрать, с какими предложениями обратиться к коллективу. Вы не должны быть застигнуты врасплох в свой первый день. Если вы не можете сразу заявить о себе как о хозяине положения, способном организаторе, окажетесь в плену у «текучки» и обстоятельств, вам трудно будет в дальнейшем рассчитывать на успех.

Подумайте, что и в какой последовательности вы будете делать в первый день работы.

Помните, что подчиненные ожидают от вас многого: советов, указаний, сочувствия, новой информации, сохранения или изменения привычного уклада работы, заведенных порядков, критических замечаний, одобрения, похвалы и т.п.

Вас сознательно или бессознательно будут сравнивать с прежним начальником. Все ваши действия, высказывания, предложения, замечания будут оцениваться. С первого же дня подчиненные будут прогнозировать ваше поведение в будущем и сопоставлять с ним свои надежды.

Разработайте план первого рабочего дня.

Время на подготовку - не более 30 мин., на изложение и аргументацию плана перед слушателями - 10 мин.

Задание 3.

Вы назначены начальником планово-экономического отдела. С завтрашнего дня приступаете к исполнению своих служебных обязанностей. Вы не имеете опыта работы в подобном трудовом коллективе. Вам предстоит столкнуться с множеством нерешенных вопросов, непредсказуемыми поступками ваших новых подчиненных. Ваша деятельность начинается в условиях неопределенности и отягчается сложным состоянием дел в отделе. Но это не избавляет вас от обязанности оперативно и правильно реагировать, справедливо оценивать и принимать обоснованные решения в каждом конкретном случае. От произведенного вами впечатления, от правильного поведения впервые дни зависят ваш авторитет в коллективе и эффективность его работы.

На основании имеющейся информации, личного опыта, установок и представлений постарайтесь прогнозировать свое поведение, если в первый день работы вы столкнетесь со следующими ситуациями:

- ✓ Один из работников обратился с просьбой предоставить завтра отгул, так как ему надо навестить больного родственника в больнице за городом.
- ✓ Вы получаете коллективную жалобу на одного из работников отдела.
- ✓ Вам позвонят и, не представившись, потребуют назначить на сегодняшний вечер трех человек. дежурства по охране общественного порядка на улицах, прилегающих к территории предприятия.
- ✓ К вам подойдет пожилой работник и сразу же начнет ругать прежнего начальника.
- ✓ К вам подойдет начальник отдела труда и заработной платы и начнет резко высказываться по воду систематического отсутствия данных, что срывает выполнение программ.
- ✓ Вам доложат о поломке дорогостоящей оргтехники в отделе.
- ✓ После сбора в назначенное время персонала отдела вас неожиданно, без предварительной договоренности, пригласят на совещание к заместителю директора.
- ✓ Вам предложат вечером после работы собраться узким кругом у одного из членов коллектив отметить вступление в должность.

Постарайтесь дать краткое описание программы ваших действий в каждом конкретном случае. При обосновании любого из восьми случаев необходимо ответить на вопросы:

- Какие мысли возникли в первый момент?
- Как бы вы хотели поступить?
- Как поступаете в действительности?

Время на подготовку - не более 30 мин., на сообщение о принятых решениях - 10 мин.

Оценка деятельности команд и определение победителя.

Таблица - **Оценка команд по критериям**

Ф.И.О. эксперта	**Оценка по критериям в баллах**					
	а	б	в	г	д	итого
1. Морозов М. 2. Иванов И. 3.	4	3	5	5	3	20
Итого						108

1. Оценка производится по пятибалльной системе.
2. Критериями оценки команд (претендентов) являются:
   - ✓ глубина и логичность сообщения докладчика, содержательность предложений;
   - ✓ обоснованность и конкретность ответов на вопросы экспертов и других слушателей;
   - ✓ активность группы поддержки (команды претендента);
   - ✓ корректность претендента и его группы в процессе проводимой беседы;
   - ✓ соблюдение регламента докладов и ответов на вопросы.
3. Результаты оценки заносятся в таблицу.
4. По результатам подводятся итоги. Победителем (претендентом №1) объявляется **лидер** (команда), набравший наибольшее количество баллов.
5. Оценка руководителем общего хода разбора ситуации, наиболее активных участников, отдельных положительных и не удавшихся моментов разбора ситуаций.

Критерии оценки (в баллах):

– *6 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы предложения;

– *5 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы;

– *3 балла* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами;

– *1 балл* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации.

– *0 баллов* выставляется обучающемуся, если решение ситуации отсутствует.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____20_ г.

ПРАКТИКУЮЩИЕ УПРАЖНЕНИЯ (КЕЙСЫ) (УК-3.3)

1. При проведении реконструкции цеха мастер Иванов И.И. получил задание предложить кандидатуры работников своего цеха (в количестве 10 человек) для перевода на другую работу. Мастеру не хотелось бы обижать подчиненных ему людей, поэтому он нашел следующее решение вопроса: он предлагает начальнику цеха список из 20 человек и просит его выбрать тех десятерых, которые ему кажутся подходящими. Однако начальник цеха такое решение вопроса отклонил.

Какой принцип управления использовал начальник цеха, отказав мастеру? Какой принцип управления хотел применить Иванов И.И., обратившись к начальнику цеха? Почему решение мастера было отклонено?

2. Двадцатидвухлетний лейтенант, направленный на службу на аэродром, получил должность офицера технического обслуживания самолетов. Лейтенанту предложен личный кабинет, под его руководством должны находиться 30 военнослужащих. Первым его помощником оказался сержант, занимавшийся аэродромным техническим обслуживанием, ему 25 лет. Лейтенант постоянно кричал из своего кабинета: «Эй, сержант, живо сюда!» И тот приходил - неизменно и беспрекословно.

Какую форму власти использовал лейтенант? Насколько эффективна такая власть? Каково, по Вашему мнению, отношение сержанта к лейтенанту как к руководителю?

3. Как Вы оцениваете следующее высказывание Т. Питерса и Р. Уотермена: «Хорошие менеджеры не только делают деньги, но и создают смысл существования для людей»?

4. «Организовывать – это значит сначала оценить возможность, а уж потом ставить задачу». Верно ли это?

5. «Хорошо спланировано - наполовину сделано». Приведите примеры, подтверждающие это высказывание.

Критерии оценки (в баллах):

– *6 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы предложения;

– *5 баллов* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы;

– *3 балла* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами;

– *1 балл* выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации.

– *0 баллов* выставляется обучающемуся, если решение ситуации отсутствует.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____201_ г.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ДКР (ОПК-1.1)

Разработать проект изменений, включающий в себя следующие этапы:

1. Описание ситуации, приведшей к необходимости изменений
2. Диагностика текущей ситуации и оценка необходимости изменений (модель Надлера и Ташмена, PEST-анализ, выводы; уравнение изменения, оценка переменных в уравнении изменений, оценка результатов)
3. Планирование шагов реализации проекта (карта окружения для проекта изменения, анализ поля сил, планирование приверженности проекту)
4. Применение трёхэтапной модели Левина для реализации проекта изменений (используемые методы преодоления изменениям на этапе размораживания; выбор оптимальной стратегии изменений на основе анализа ключевых ситуационных переменных – этап движения; составление и анализ задач проекта с помощью модели Надлера и Ташмана).
5. Оформить проект в виде презентации.

Критерии оценки (в баллах):

5-7 баллов – выполнены все требования к выполнению проекта. Обучающийся свободно излагает его содержание. Подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла – основные требования к проекту выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

3 балла – имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности, проект раскрыт лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании, или при ответе на дополнительные вопросы.

1 балл – проект не раскрыт, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель _____ Е.И. Ловчикова
«____»_____20_ г.

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены *на оценивание:*

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;
2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.
3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и

т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

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, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные проблемы менеджмента» проводится в форме экзамена. По его результатам оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При промежуточной аттестации **уровень** освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются как «зачтено» и «не зачтено»

Основным критерием оценки знаний является способность обучающегося самостоятельно работать с изучаемыми методами, применять их практически, уметь интерпретировать и анализировать полученные результаты. Дополнительным критерием является четкость и глубина понимания формальных методов, в их практическом применении. Важным критерием также является способность самостоятельно разбираться в современной литературе, в том числе зарубежной литературе.

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критериями оценки являются:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальная домашняя работа) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы.

Основным методом оценки знаний, обучающихся является применяемая во время практических занятий бально-рейтинговая система. Учебный материал разделяется на логически завершенные части, после изучения которого предусматривается аттестация в форме контрольной работы, теста, коллоквиума. Каждый Раздел включает обязательные виды работ – лекционные и практические занятия, домашние самостоятельные работы. Качество работы обучающихся в рейтинговой системе оценивается в баллах, оценка является накопительной (сумма балов дает рейтинг каждого учащегося) и используется для структурирования системной работы в течение всего периода обучения.

Качество полученных обучающимся знаний и уровень освоенности компетенций осуществляется с применением дифференцированной балльной оценки. Максимально за работу в семестре обучающийся может набрать 100 баллов.

Перечень видов аттестации:

Основные баллы (до 60 баллов)

1. Посещение лекционных и практических занятий – до +7 баллов,
2. Выполнение заданий на практических занятиях – до +21 балла,

3. Выполнение итоговой контрольной работы (контрольного задания), текущее тестирование знаний – до +32 баллов.

Дополнительные баллы (до 25 баллов)

1. Домашнее решение задач (выполнение домашней контрольной работы или индивидуальной работы) – до +18 баллов,
2. Написание и защита рефератов, докладов, сообщений – до +2 баллов,
3. Активное участие в занятиях, проводимых в активной форме – до +3 баллов,
4. Работа с интернет-тренажерами – до +2 баллов …….

Обучающийся, пропустивший занятия при наличии уважительной причины (документально подтвержденной), имеет право повысить свой рейтинговый балл (устный отчет по теме пропущенного лекционного занятия, решение задач) в дни консультаций, установленных преподавателем.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся оценка выставляется следующим образом: высчитывается максимальный суммарный рейтинг на момент промежуточной аттестации. Оценка "отлично" ставится в случае, если рейтинговый балл студента составляет не менее 85 % от максимально возможного; "хорошо" – от 70% до 84 %; "удовлетворительно" – от 55 % до 69%. В том случае, когда рейтинговый балл обучающегося ниже 55%, ставится оценка "неудовлетворительно". Аттестационная оценка включается в текущий рейтинг: «хорошо» - 4 балла, «отлично» - 5 баллов.

По результатам текущего рейтинга к началу сессии проставляется допуск к экзамену по дисциплине. Для обучающегося, пропустившего более 30% занятий сдача экзамена является обязательной, независимо от величины рейтинга (экзамен-автомат невозможен).

Устранение задолженности по текущему контролю для обучающихся, набравших от 40 до 50 баллов, проводится в дни индивидуальных консультаций преподавателя.

Рейтинговая оценка по дисциплине складывается из баллов, набранных по текущему и промежуточному контролю, баллов, набранных за экзамен и премиальных баллов. Если к моменту проведения экзамена обучающийся набирает 55 баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Границы оценки на экзамене задаются следующим образом: менее 55 балла – «неудовлетворительно»; от 55 до 69 баллов – «удовлетворительно»; от 70 до 84 баллов – «хорошо»; от 85 до 100 баллов – «отлично».

Дифференцированная шкала бальной оценки:

Типовая бальная оценка	0-54	55-69 (пороговый уровень)	70-84 (повышенный уровень)	85-100 (высокий уровень)
Экзамен	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично

Обучающийся, получивший по результатам текущего контроля и экзамена рейтинговую оценку по дисциплине менее 55 балла, аттестуется неудовлетворительно и ему предоставляется возможность ликвидировать задолженность по дисциплине в установленном порядке (согласно положению о курсовых экзаменах и зачетах).

Обучающийся, набравший по результатам текущего контроля и экзамена по дисциплине количество баллов, соответствующих определенной оценке, но при этом желает повысить свою оценку может заработать дополнительные баллы и повысить свой рейтинг за счет дополнительных вопросов из списка экзаменационных: 1 дополнительный вопрос – 2 балла.

Положение о рейтинговой системе оценки, темы докладов, обучающиеся получают в начале семестра (на первой лекции или практическом занятии). Вопросы к экзамену доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до окончания обучения по данной дисциплине.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	**Текст изменения**	**Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета**	
		№	**дата**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Современный стратегический анализ»

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
направленность: «Управление персоналом»

Квалификация (степень): магистр
Форма обучения: очная / заочная

Орел – 2023

Содержание:

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)***	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Место и роль стратегического анализа в системе стратегического управления. Анализ и моделирование стратегических процессов. Обобщение результатов стратегического анализа и формирование стратегических ориентиров.	Пороговый	Вопросы для самопроверки.	Вопросы к зачету, тестовые задания
		Повышенный	Вопросы для самопроверки. Тесты.	
		Высокий	Вопросы для самопроверки. Тесты. Практические задания. Реферат.	
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	Место и роль стратегического анализа в системе стратегического управления. Анализ и моделирование стратегических процессов. Обобщение результатов стратегического анализа и формирование стратегических ориентиров.	Пороговый	Вопросы для самопроверки.	Вопросы к зачету, тестовые задания
		Повышенный	Вопросы для самопроверки. Тесты.	
		Высокий	Вопросы для самопроверки. Тесты. Практические задания. Реферат.	
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Место и роль стратегического анализа в системе стратегического управления. Анализ и моделирование стратегических процессов. Обобщение результатов стратегического анализа и формирование стратегических ориентиров.	Пороговый	Вопросы для самопроверки.	Вопросы к зачету, тестовые задания
		Повышенный	Вопросы для самопроверки. Тесты.	
		Высокий	Вопросы для самопроверки. Тесты. Практические задания. Реферат.	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	***Уровень освоения***				***Оценочное средство***
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий					
УК-1.1. Анализирует проблемные ситуации, понимает формы и методы научного познания, методологию науки и особенности системного подхода.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный уровень знаний о проблемных ситуациях, формах и методах научного познания, методологии науки и особенностях системного подхода.	Имеется необходимый уровень знаний о проблемных ситуациях, формах и методах научного познания, методологии науки и особенностях системного подхода, допущено несколько негрубых ошибок.	Имеется в полном объеме уровень знаний о проблемных ситуациях, формах и методах научного познания, методологии науки и особенностях системного подхода, без ошибок.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания
УК-1.2. Применяет знания о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выявляя при этом их составляющие и связи между ними.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применения знаний о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения применения знаний о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все умения применения знаний о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода. Выполнены все задания в полном объеме.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания

УК-1.3. Оперирует методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и вырабатывает стратегию действий по её достижению, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков пользования методами достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и выработке стратегии действий по её достижению, предвидеть результат каждого из них и оценивать их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Имеется набор основных навыков пользования методами достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и выработке стратегии действий по её достижению, предвидеть результат каждого из них и оценивать их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Имеется весь набор навыков пользования методами достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и выработке стратегии действий по её достижению, предвидеть результат каждого из них и оценивать их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач					
ОПК-2.1. Понимает современные технологии сбора данных, методы анализа и способы решения управленческих и исследовательских задач.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный уровень знаний о современных технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач.	Имеется необходимый уровень знаний о современных технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач, допущено несколько негрубых ошибок.	Имеется в полном объеме уровень знаний о современных технологиях сбора данных, методах анализа и способах решения управленческих и исследовательских задач, без ошибок.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания

ОПК-2.2. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применения современных методик сбора данных, продвинутых методах их обработки и анализа, в том числе использования интеллектуальных информационно-аналитических систем, при решении управленческих и исследовательских задач. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения применения современных методик сбора данных, продвинутых методах их обработки и анализа, в том числе использования интеллектуальных информационно-аналитических систем, при решении управленческих и исследовательских задач. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все умения применения современных методик сбора данных, продвинутых методах их обработки и анализа, в том числе использования интеллектуальных информационно-аналитических систем, при решении управленческих и исследовательских задач. Выполнены все задания в полном объеме.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания
ОПК-2.3. Оперирует способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базу для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков пользования способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	Имеется набор основных навыков пользования способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами	Имеется весь набор навыков пользования способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базы для проведения исследований в управлении человеческими ресурсами.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания
ПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					

ПК-5.1. Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный уровень знаний о стратегических целях, разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации.	Имеется необходимый уровень знаний о стратегических целях, разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации, допущено несколько негрубых ошибок.	Имеется в полном объеме уровень знаний о стратегических целях, разработке и реализации системы стратегического управления персоналом организации, без ошибок.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания
ПК-5.2. Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения проведения анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Выполнены задания, но не в полном объеме с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения проведения анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Выполнены все задания в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все умения проведения анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений. Выполнены все задания в полном объеме.	Тесты, реферат, вопросы к зачету, практические задания

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 и шкалы их оценивания

Перечень вопросов и практических заданий к зачету:

Перечень вопросов:

1. Цель, задачи, информационное обеспечение современного стратегического анализа эффективности бизнес-процессов и устойчивости развития предприятий АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

2. Теоретические основы стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

3. Информационно - методическое обеспечение современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

4. Внутренняя и внешняя среды как объект анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

5. Стратегический анализ использования ресурсного потенциала и конкурентных возможностей организации (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

6. Показатели оценки устойчивости развития хозяйствующих субъектов (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

7. Оценка возможных источников краткосрочного и долгосрочного финансирования деятельности организаций АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

8. Механизм разработки стратегии предпринимательской деятельности, направленной на обеспечение конкурентоспособности и эффективности агробизнеса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

9. Направления диагностики финансово-хозяйственной деятельности организаций АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

10. Стратегии организации корпоративного бизнеса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

11. Показатели эффективности бизнес-процессов в аграрных формированиях (ОК -

12. Системный подход к анализу устойчивости деятельности хозяйствующего субъекта (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

13. Формирование стратегии в управлении финансами хозяйствующих субъектов (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

14. Методология современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

15. Методы стратегического анализа отрасли и конкурентной ситуации (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

16. Модели и методы оценки устойчивости развития современных организаций (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

17. Оценка финансовой результативности операционной, финансовой и инвестиционной деятельности хозяйствующего субъекта (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

18. Анализ макросреды и микросреды. Анализ внутренней среды организаций АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

19. SWOT –анализ (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

20. Моделирование в системе стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

21. Вероятностная оценка финансовой несостоятельности организаций (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

22. Комплексный анализ бизнеса и перспектив развития предприятия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

23. Модели прогнозирования финансового состояния (банкротства) (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

24. Оценка экономической динамики хозяйствующего субъекта на основании финансовой отчетности (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

25. Современные экономико-математические модели и компьютерные технологии имитационного моделирования стратегических бизнес-процессов и устойчивости развития предприятий АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

26. Обоснование актуальности и практической значимости аналитической темы научного исследования (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Практические задания:

1. На основании данных таблицы оцените чистые активы акционерного общества (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831
НДС	728
Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

2. Используя данные таблицы, определите общий коэффициент покрытия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Таблица

Показатели	На начало года	На конец года
Краткосрочные обязательства	2348	3420
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения	528	744
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	1884	2634
Запасы, денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	5348	7643

3. На основании данных таблицы оцените динамику изменения показателей пассива бухгалтерского баланса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831
НДС	728
Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

4. На основании данных таблицы динамику изменения показателей актива бухгалтерского баланса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)
Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831
НДС	728
Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

5. По данным таблицы определите изменение финансового результата в результате влияния себестоимости (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):
Таблица

Показатели	Базисный год	По базовым ценам и затратам на фактически реализованную продукцию	Отчетный год
1. выручка от реализации, тыс. руб.	71624	52320	53600
2. полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	64329 7295	41122 11198	44321 9279
3. финансовый результат, тыс. руб.			

6. По данным таблицы определите изменение финансового результата (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):
Таблица

Показатели	Базисный год	По базовым ценам и затратам на фактически реализованную продукцию	Отчетный год
1. выручка от реализации, тыс. руб.	71624	52320	53600
2. полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	64329 7295	41122 11198	44321 9279
3. финансовый результат, тыс. руб.			

7. На основании приведенных данных определить:
Коэффициенты рентабельности активов, собственного и заемного капитала за предыдущий и отчетный периоды.

Составить аналитическую записку (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Показатели	Баз. год	Отч. год	Отклонение, +/-
Чистая прибыль (убыток)	2153	-2298	
Среднегодовая стоимость: - -активов - -собственного капитала - -заемного капитала	 10852 5367 5485	 10964 5460 5504	
Рентабельность активов, %			
Рентабельность собственного капитала, %			
Рентабельность заемного капитала, %			

8.Определите финансовый результат (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Показатели	Отчетный год
Себестоимость продаж	1809
Валовая прибыль	6092
Коммерческие расходы	7652
Проценты к получению	2483
Текущий налог на прибыль	207
1. Чистая прибыль	?

9. Определить подразделение предприятия, которое имеет лучшие результаты деятельности по комплексу показателей методом бальной оценки (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Подразделение	Продуктивность коров, тыс. кг	Прямые затраты труда на 1ц молока, чел.-час	Расход кормов на 1ц молока, к. ед.
1	3,0	5,1	1,0
2	3,2	5,5	1,2
3	3,5	6,1	1,1
4	3,6	5,8	1,2

10. Предприятие производит продукцию и реализует ее заготовительному обществу по договорной цене. Постоянные затраты на выпуск продукции составили 1080 тыс. руб., переменные затраты на единицу - 400 руб. Среднемесячные объемы производства (ед.): 200, 220, 210, 230, 224, 221, 236, 218, 224, 220, 270, 238.

1) Составить уравнение совокупных затрат;
2) Определить ежемесячные затраты на выпуск продукции;
3) Оценить эффективность выпуска, в том числе в «высшей» и «низшей» точках. (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

11. Агропромышленной организации необходимо пересмотреть производственную программу по причине повышения цен на основные материалы, используемые в производстве. Следует найти наилучшее решение относительно использования мощностей предприятия и ресурсов (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Бюджет организации на следующий период имеет вид:

	Продукт			
	A	B	C	D
Максимальный объем производства (или спроса), шт.	5000	5000	5000	5000
Цена реализации за шт., тыс. руб.	25	33	43	56
Переменные затраты, тыс. руб.:				
материал	9	12	17	20
труд	8	5	6	9
накладные	4	10	12	18

12.Общее количество исходного материала, доступного предприятию, ограничено мощностями поставщика или наличием финансовых ресурсов в 200 000 тыс. руб. Постоянные затраты по бюджету составляют 80 000 тыс. руб. (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Необходимо определить:

1) порядок предпочтения производства продуктов;
2) возможный список товаров при ограниченности финансовых ресурсов;
3) максимальную прибыль.

13.Предприятие имеет оборотные средства 800 000 тыс. руб., а краткосрочную задолженность 500 000 тыс. руб. Какое влияние окажут следующие операции на коэффициент покрытия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

А) приобретено 2 автомобиля за 100 000 тыс. руб.

Б) предприятие взяло краткосрочный кредит в размере 100 тыс. руб.

В) продано дополнительное количество обыкновенных акций нового выпуска на сумму 200 000 тыс. руб. (для расширения нескольких терминалов)

Г) предприятие увеличивает свою кредиторскую задолженность, чтобы выплатить дивиденды в сумме 40 000 тыс. руб.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ (вопросы закрытого типа):

Тестовое задание 1. Цель современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. обосновывать значимость исследуемых проблем, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и прикладные исследования

2. выявлять стратегические направления анализа
3. критически оценивать последствия принимаемых решений

Тестовое задание 2. Объект современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. финансовые результаты
2. *внутренняя и внешняя среды организации*
3. структура бухгалтерского баланса

Тестовое задание 3. Что является важнейшим элементом методики современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)?

1. конкурентные преимущества экономических агентов и рынков в глобальной среде
2. *способы и методы исследования*

3. последовательность проведения аналитического исследования

Тестовое задание 4. Какие способы и приемы стратегического анализа основаны на методе элиминирования (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)?

1. кластерный, пропорционального деления, логарифмирование
2. дисперсионный, корреляционный, стохастический факторный анализ
3. *интегральный, индексный*

Тестовое задание 5. Формирование стратегии в управлении финансами хозяйствующих субъектов предполагает(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. оценку экономической динамики хозяйствующего субъекта
2. *прогнозирование финансовых результатов*
3. анализ инвестиционной политики

Тестовое задание 6. Анализ финансовой несостоятельности включает (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *прогнозирование возможного банкротства*
2. определение оптимального уровня материальных средств
3. изучение источников финансирования оборотных средств

Тестовое задание 7. Стратегический анализ финансового развития предприятия предполагает (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. оценку финансовой несостоятельности
2. *комплексный анализ бизнеса*
3. оценку экономической динамики хозяйствующего субъекта

Тестовое задание 8. Анализ стратегических процессов включает (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. прогнозирование возможного банкротства
2. *комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности*
3. оценку динамики производства

Тестовое задание 9. Моделирование в системе стратегического анализа предполагает (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. прогнозирование возможного банкротства
2. *определение стратегических альтернатив*
3. анализ финансово-хозяйственной деятельности

Тестовое задание 10. Формирование стратегии корпоративного бизнеса базируется на (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *конкурентных преимуществах экономических агентов в глобальной среде*
2. изучении источников финансирования активов
4. последовательности проведения аналитического исследования

Тестовое задание 11. Инструмент обобщения результатов стратегического анализа и формирования поля стратегических ориентиров организации (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *SWOT – анализ*
2. факторный анализ
3. корреляционно-регрессионный анализ

Тестовое задание 12. Анализ бизнес - стратегии в контексте различных отраслей предполагает (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *построение стратегической матрицы окружающей среды*
2. анализ устойчивости хозяйствующего субъекта
3. анализ издержек производства

Тестовое задание 13. Что включает анализ конкурентного преимущества (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)?

1. анализ внешнего финансирования
2. анализ социальной политики

3. анализ конкурентных позиций на различных рынках

Тестовое задание 14. Стратегия организации (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. достижение стратегической цели из исходной ситуации с помощью имеющихся ресурсов и с учётом возможных действий конкурентов

2. единоличное управление стратегом в соответствии с выработанной им стратегией для достижения стратегической цели

3. полномочия и ресурсы для реализации

Тестовое задание 15. Детальный анализ и диагностика проблемных ситуаций охватывает следующие области (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. изменение хозяйственно – правового законодательства

2. выявление особенностей внешней среды организации

3. выявление особенностей внешней и внутренней среды организации

Тестовое задание 16. Выявление характера и особенностей основных функциональных стратегий организации – это (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. способы создания и поддержания конкурентных преимуществ, приоритеты

2. источники конкурентных преимуществ

3. критерии стратегического успеха

Тестовое задание 17. Разработка рекомендаций по решению выявленных стратегических проблем – это (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. согласование сценариев, проектов

2. выбор стратегических решений и мероприятий, согласование сценариев, стратегий, проектов

3. выявление наиболее значимых факторов

Тестовое задание 18. Анализ стиля конкурентного поведения организации и ее конкурентов – это (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. характер конкурентного поведения, его соответствие рыночной ситуации и реализуемым стратегиям

2. динамический SWOT-анализ

3. сценарно–стратегический анализ взаимовлияния внутренних и внешних факторов

Тестовое задание 19. Определение стратегий корпоративного и сетевого уровня, которому следует организация (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. выявление наиболее значимых факторов

2. анализ внутренних особенностей организации

3. приоритеты и критерии стратегического успеха

Тестовое задание 20. Последовательность этапов стратегического анализа определяется (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. общей схемой взаимосвязи задач стратегического анализа и диагностики

2. общей схемой взаимосвязи факторов в модели

3. общей схемой взаимосвязи внутренних и внешних факторов

Тестовое задание 21. Используя данные таблицы 1, определите общий коэффициент покрытия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Выберите из предложенного набора вариантов правильный ответ:

1. 1,2; 1,5
2. 1,9; 2,0
3. *2,3; 2,2*

Таблица 1

Показатели	На начало года	На конец года
Краткосрочные обязательства	2348	3420
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения	528	744
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	1884	2634
Запасы, денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	5348	7643

Тестовое задание 22. Определите оборачиваемость дебиторской задолженности отчетного года, если выручка от реализации составила 7432тыс. руб.; дебиторская задолженность на конец года 1032тыс. руб.

Выберите из предложенного набора вариантов правильный ответ (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. 6,78
2. 5,34
3. *7,20*

Тестовое задание 23. Определите период погашения дебиторской задолженности, используя ответ, полученный в предыдущей задаче.

Выберите из предложенного набора вариантов правильный ответ (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *50,00*
2. 45,17
3. 30,40

Тестовое задание 24. По данным таблицы определите изменение финансового результата в результате влияния себестоимости (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

1. *–3199,0 тыс. руб.*
2. +724,8 тыс. руб.
3. +22,0 тыс. руб.

Таблица

Показатели	Базисный год	По базовым ценам и затратам на фактически реализованную продукцию	Отчетный год
1. выручка от реализации, тыс. руб.	71624	52320	53600
2. полная себестоимость	64329	41122	44321
реализованной продукции, тыс. руб.	7295	11198	9279
3. финансовый результат, тыс. руб.			

Тестовое задание 25. На основании данных таблицы оцените чистые активы акционерного общества (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831

НДС	728
Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

Выберите из предложенного набора вариантов правильный ответ:
а) 9487 тыс. руб.
б) *4832 тыс. руб.*
в) 10580 тыс. руб.

Критерии оценки (в баллах):

- 6-8 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 80-100 % правильных ответов;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 70-79 % правильных ответов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 60-69 % правильных ответов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 50-59 % правильных ответов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано менее 50 % правильных ответов, При данном уровне результатов тестирование признается неудовлетворительным.

Перечень тем рефератов

1. Источники информации об экономической деятельности предприятия для управленческого экономического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
2. Классификация показателей управленческого анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
3. Сущность хозяйственных резервов и их классификация (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
4. Анализ динамики и выполнения плана производства продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
5. Определение влияния факторов на изменение объема и стоимости валовой и товарной продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
6. Резервы увеличения производства продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
7. Анализ качества продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
8. Анализ формирования производственного потенциала и производственной программы (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
9. Анализ производительности труда (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
10. Анализ фонда заработной платы (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
11. Анализ наличия, состава и динамики источников формирования капитала.

12. Анализ размещения капитала (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

13. Анализ эффективности и интенсивности использования капитала (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

14. Анализ обеспеченности предприятия материальными ресурсами (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

15. Анализ использования материальных ресурсов (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

16. Анализ оборачиваемости материальных оборотных средств (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

17. Анализ общей суммы затрат на производство продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

18. Анализ себестоимости отдельных видов продукции (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

19. Методы комплексного системного анализа и оценка бизнеса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

20. Структура комплексного бизнес-плана и роль анализа в разработке и мониторинге основных плановых показателей (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Критерии оценки (в баллах):

5-7 баллов – 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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.

3 балла – 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. Реферат зачитывается обучающимся.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Перечень вопросов и практических заданий для самоконтроля по разделам:

Раздел 1. Теоретические и методологические основы современного стратегического анализа

Перечень вопросов:

1. Теоретические основы стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

2. Методология современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

3. Методы стратегического анализа отрасли и конкурентной ситуации (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

4. Информационно - методическое обеспечение современного стратегического анализа (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.23).

Практические задания:

1.Общее количество исходного материала, доступного предприятию, ограничено мощностями поставщика или наличием финансовых ресурсов в 200 000 тыс. руб. Постоянные затраты по бюджету составляют 80 000 тыс. руб. (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)
Необходимо определить:

4) порядок предпочтения производства продуктов;
5) возможный список товаров при ограниченности финансовых ресурсов;
6) максимальную прибыль.

2.Предприятие имеет оборотные средства 800 000 тыс. руб., а краткосрочную задолженность 500 000 тыс. руб. Какое влияние окажут следующие операции на коэффициент покрытия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):
А) приобретено 2 автомобиля за 100 000 тыс. руб.
Б) предприятие взяло краткосрочный кредит в размере 100 тыс. руб.
В) продано дополнительное количество обыкновенных акций нового выпуска на сумму 200 000 тыс. руб. (для расширения нескольких терминалов)
Г) предприятие увеличивает свою кредиторскую задолженность, чтобы выплатить дивиденды в сумме 40 000 тыс. руб.

Раздел 2. Стратегический анализ производственного и конкурентного потенциалов и возможностей современных организаций.

Перечень вопросов:

1. Стратегический анализ использования ресурсного потенциала и конкурентных возможностей организации(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
2. Формирование стратегии в управлении финансами хозяйствующих субъектов(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
3. Стратегии организации корпоративного бизнеса(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
4. Показатели оценки устойчивости развития хозяйствующих субъектов(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
5. Модели и методы оценки устойчивости развития современных организаций(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
6. Анализ макросреды и микросреды. Анализ внутренней среды организаций АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
7. SWOT –анализ(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
8. Моделирование в системе стратегического анализа(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
9. Системный подход к анализу устойчивости деятельности хозяйствующего субъекта(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Практические задания:

1.На основании данных таблицы оцените чистые активы акционерного общества (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831
НДС	728

Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

2. Используя данные таблицы, определите общий коэффициент покрытия (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Таблица

Показатели	На начало года	На конец года
Краткосрочные обязательства	2348	3420
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения	528	744
Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	1884	2634
Запасы, денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность	5348	7643

3. На основании данных таблицы оцените динамику изменения показателей пассива бухгалтерского баланса (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Таблица

Показатели (тыс. руб.)	На конец отчетного периода
Основные средства	18199
Незавершенное строительство	38
Запасы	8831
НДС	728
Дебиторская задолженность за исключением задолженности по взносам в уставной капитал	810
Денежные средства	-
Долгосрочные обязательства по кредитам и займам	446
Прочие долгосрочные обязательства	5200
Краткосрочные обязательства по кредитам и займам	4876
Кредиторская задолженность	13252

Раздел 3. Стратегический анализ финансовой деятельности и перспектив развития предприятия.

Перечень вопросов:

1. Формирование стратегии в управлении финансами хозяйствующих субъектов(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
2. Вероятностная оценка финансовой несостоятельности организаций(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
3. Комплексный анализ бизнеса и перспектив развития предприятия(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
4. Модели прогнозирования финансового состояния (банкротства)(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).
5. Оценка экономической динамики хозяйствующего субъекта на основании финансовой отчетности(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

6. Показатели эффективности бизнес-процессов в аграрных формированиях(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

7. Оценка возможных источников краткосрочного и долгосрочного финансирования деятельности организаций АПК(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

8. Механизм разработки стратегии предпринимательской деятельности, направленной на обеспечение конкурентоспособности и эффективности агробизнеса(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

9. Направления диагностики финансово-хозяйственной деятельности организаций АПК(УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

10. Оценка финансовой результативности операционной (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

11. Современные экономико-математические модели и компьютерные технологии имитационного моделирования стратегических бизнес-процессов и устойчивости развития предприятий АПК (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2).

Практические задания:

1. По данным таблицы определите изменение финансового результата в результате влияния себестоимости (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

Таблица

Показатели	Базисный год	По базовым ценам и затратам на фактически реализованную продукцию	Отчетный год
1. выручка от реализации, тыс. руб.	71624	52320	53600
2. полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	64329 7295	41122 11198	44321 9279
3. финансовый результат, тыс. руб.			

2. По данным таблицы определите изменение финансового результата (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2):

Таблица

Показатели	Базисный год	По базовым ценам и затратам на фактически реализованную продукцию	Отчетный год
1. выручка от реализации, тыс. руб.	71624	52320	53600
2. полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	64329 7295	41122 11198	44321 9279
3. финансовый результат, тыс. руб.			

3. На основании приведенных данных определить:

Коэффициенты рентабельности активов, собственного и заемного капитала за предыдущий и отчетный периоды.

Составить аналитическую записку (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Показатели	Баз.год	Отч. год	Отклонение, +/-
Чистая прибыль (убыток)	2153	-2298	
Среднегодовая стоимость: - -активов - -собственного капитала - -заемного капитала	 10852 5367 5485	 10964 5460 5504	
Рентабельность активов, %			
Рентабельность собственного капитала, %			
Рентабельность заемного капитала, %			

4.Определите финансовый результат (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Показатели	Отчетный год
Себестоимость продаж	1809
Валовая прибыль	6092
Коммерческие расходы	7652
Проценты к получению	2483
Текущий налог на прибыль	207
2. Чистая прибыль	?

5. Определить подразделение предприятия, которое имеет лучшие результаты деятельности по комплексу показателей методом бальной оценки (УК -1.1, УК-1.2, УК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

Подразделение	Продуктивность коров, тыс. кг	Прямые затраты труда на 1ц молока, чел.-час	Расход кормов на 1ц молока, к. ед.
1	3,0	5,1	1,0
2	3,2	5,5	1,2
3	3,5	6,1	1,1
4	3,6	5,8	1,2

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.

2 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

1,5 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

1 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

0,5 балла: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Можно считать пороговый уровень недостигнутым, если обучающихся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии -3 балла

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Зачтено»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов):
- правильные, без грубых ошибок доклады на поставленные вопросы, несущественные ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- отдельные неточности или недостаточно четкое выполнение приемов работы на оборудовании.

«Не зачтено»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета университета	
		№	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Статистические методы исследования

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль): Управление персоналом

квалификация: магистр

форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023

Содержание:

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

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

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля по дисциплине

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины***	***Уровни освоения компетенции (ее части)***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
ОПК-2.1. Понимает современные технологии сбора данных, методы анализа и способы решения управленческих и исследовательских задач.	1. Основные черты статистической методологии. 2. Методы многомерного статистического анализа. 3. Прогнозирование социально-экономических явлений и процессов посредством статистических методов исследования. 4. Статистический анализ структуры экономических явлений и ее изменений. 5. Комплексное применение статистических методов исследования, обобщение статистических данных.	Пороговый	Вопросы для групповых дискуссий и опросов	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тест, реферат	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание)	
ОПК-2.2. Применяет современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использует интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.	1. Основные черты статистической методологии. 2. Методы многомерного статистического анализа. 3. Прогнозирование социально-экономических явлений и процессов посредством статистических методов исследования. 4. Статистический анализ структуры экономических явлений и ее изменений. 5. Комплексное	Пороговый	Вопросы для групповых дискуссий и опросов	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тест, реферат	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание)	

	применение статистических методов исследования, обобщение статистических данных.			
ОПК-2.3. Оперирует способами и навыками работы с информационными системами и базами данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования информационных ресурсов, научной базой для проведения исследований в сфере управления человеческими ресурсами.	1. Основные черты статистической методологии. 2. Методы многомерного статистического анализа. 3. Прогнозирование социально-экономических явлений и процессов посредством статистических методов исследования. 4. Статистический анализ структуры экономических явлений и ее изменений. 5. Комплексное применение статистических методов исследования, обобщение статистических данных.	Пороговый	Вопросы для групповых дискуссий и опросов	Вопросы к зачету
		Повышенный	Тест, реферат	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы (индивидуальное домашнее задание)	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения дисциплины				Технологии формирования
	«неудовлетвори-тельно» (минимальный) 0-54 балла	пороговый (базовый) (удовлетворительный) 55-69 баллов	повышенный (хорошо) 70-84 баллов	высокий (отлично) 85-100 баллов	
ОПК -2.1	*Не знает:* основные технологии сбора, анализа и обработки данных необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	*Знает:* основные технологии сбора, анализа и обработки данных необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	*Знает:* методологию сбора, анализа и обработки данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач.; преобразует материал; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных, на основе знаний статистического аппарата.	*Знает:* термины, факты, правила, принципы статистики при сборе, анализе и обработке данных, методы математического, статистического и экономического анализа и диагностики проблем и необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач в схемы задач конкретного вида деятельности для осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения поставленных профессиональных задач.	Лекции и практические занятия с использованием активных и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.

	Не умеет: использовать стандартные виды процедур для сбора конкретной информации, используя при этом основные понятия, правила и принципы статистики, необходимые при сборе, анализе и обработке данных показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	*Умеет:* использовать стандартные виды процедур для сбора конкретной информации, используя при этом основные понятия, правила и принципы статистики, необходимые при сборе, анализе и обработке данных показателей в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	*Умеет:* использовать виды процедур для сбора конкретной информации, используя при этом основные понятия, правила и принципы статистики, необходимые при сборе, анализе и обработке данных в рамках решения управленческих и исследовательских задач в стандартных ситуациях. Умеет работать с национальными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических явлениях и процессах	*Умеет:* использовать виды процедур для сбора конкретной информации, используя при этом основные понятия, правила и принципы статистики, необходимые при сборе, анализе и обработке данных в рамках решения управленческих и исследовательских задач в различных, в том числе и нестандартных ситуациях. Умеет работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических явлениях и процессах.	
	Не владеет: основными современными технологиями сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональн	*Владеет:* основными современными технологиями сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач.	*Владеет:* методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в любых	*Владеет* методами сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в любых, в том	

	ых задач.		стандартных профессиональных ситуациях.	числе и нестандартных профессиональных ситуациях.	
ОПК -2.2	*Не знает:* термины, понятия, правила, используемые при выборе методики обработки экономических данных в соответствии с поставленными профессиональными задачами.	*Знает:* термины, понятия, правила, используемые при выборе методики обработки экономических данных в соответствии с поставленными профессиональными задачами.	*Знает:* основные термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила и принципы эконометрики, используемые при выборе инструментальных средств обработки экономических данных в соответствии с поставленными профессиональными задачами; классификацию методов и приемов статистического анализа.	*Знает:* основные термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила и принципы эконометрики, используемые при выборе инструментальных средств обработки экономических данных в соответствии с поставленными профессиональными задачами; классификацию методов и приемов статистического анализа.	Лекции и практические занятия с использованием активных и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.
	Не умеет: выбирать инструментальные средства, в том числе интеллектуальные информационно-аналитические системы для обработки экономических данных в соответствии с поставленной управленческой и исследовательской задачей, анализирует результаты	*Умеет:* выбирать инструментальные средства, в том числе интеллектуальные информационно-аналитические системы для обработки экономических данных в соответствии с поставленной управленческой и исследовательской задачей, анализирует результаты	*Умеет:* выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализирует результаты расчетов и обосновывает полученные результаты. Применять методы эконометрики для подготовки	*Умеет:* выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализирует результаты расчетов и обосновывает полученные результаты. Применять методы эконометрики для подготовки	

	расчетов и обосновывает полученные результаты.	расчетов и обосновывает полученные результаты.	аналитических материалов для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне, при решении нестандартных профессиональных ситуациях.	аналитических материалов для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне, при решении нестандартных профессиональных ситуациях.	
	Не владеет: методиками и технологиями выбора инструментальные средства, в том числе интеллектуальных информационно-аналитических систем, необходимых для обработки экономических данных в соответствии с поставленной управленческой и исследовательской задачей.	*Владеет*: методиками и технологиями выбора инструментальные средства, в том числе интеллектуальных информационно-аналитических систем, необходимых для обработки экономических данных в соответствии с поставленной управленческой и исследовательской задачей.	*Владеет:* методами выбора инструментальных средств, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в любых нестандартных профессиональных ситуациях; методикой комплексной оценки резервов производства; способами оценки внешних и внутренних угроз экономической безопасности предприятия.	*Владеет:* методами выбора инструментальных средств, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач в любых нестандартных профессиональных ситуациях; методикой комплексной оценки резервов производства; способами оценки внешних и внутренних угроз экономической безопасности предприятия.	
ОПК -2.3	*Не знает:* типовые методики расчетов экономических и социально-	*Знает:* типовые методики расчетов экономических и социально-экономических	*Знает:* типовые методики расчетов экономических и социально-экономических	*Знает:* типовые методики расчетов экономических и социально-	Лекции и практические занятия с использованием активных

	экономических показателей по вопросам управления человеческими ресурсами в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	показателей по вопросам управления человеческими ресурсами в рамках решения управленческих и исследовательских задач.	показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; воспроизводит термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила и принципы экономико-статистического исследования и анализа, используемые при выборе инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленными управленческими и исследовательскими задачами..	экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; воспроизводит термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила и принципы экономико-статистического исследования и анализа, используемые при выборе инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленными профессиональными управленческими и исследовательскими задачами..	и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.
	Не умеет: методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования.	*Умеет:* грамотно выбрать базовую экономическую модель, подходящую в качестве основы исследования, провести количественный анализ и моделирование поведения экономических	*Умеет:* грамотно выбрать базовую экономическую модель, подходящую в качестве основы исследования, провести количественный анализ и моделирование поведения экономических	*Умеет:* грамотно выбрать базовую экономическую модель, подходящую в качестве основы исследования, провести количественный анализ и моделирование	

		агентов, объектов и систем в сфере управления человеческими ресурсами..	агентов, объектов и систем в сфере управления человеческими ресурсами, провести оценку значимости построенной модели, обосновать полученные при моделировании результаты; использовать и составлять модели, относящиеся к производственной деятельности предприятия, находить решения в нестандартной ситуации, проводить анализ основных показателей деятельности предприятия.	поведения экономических агентов, объектов и систем в сфере управления человеческими ресурсами, провести оценку значимости построенной модели, обосновать полученные при моделировании результаты; использовать и составлять модели, относящиеся к производственной деятельности предприятия, находить решения в нестандартной ситуации, проводить анализ основных показателей деятельности предприятия.	
	Не владеет: методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования данных по вопросам управления человеческими ресурсами,	*Владеет:* методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования данных по вопросам управления человеческими ресурсами, использования.	*Владеет:* методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования, решения организационно-управленческих задач в т.ч. с использованием	*Владеет:* методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования, решения организационно-управленчески	

	использования.		ППП Exel. методами детерминированного факторного анализа для решения любых нестандартных профессиональных задач, навыками использования прикладных программ, методами анализа эффективности работы экономического	х задач в т.ч. с использованием ППП Exel. методами детерминированного факторного анализа для решения любых нестандартных профессиональных задач, навыками использования прикладных программ, методами анализа эффективности работы экономического субъекта.	

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Кафедра «Бухгалтерский учет и статистика»

Примерные вопросы к зачету

по дисциплине «Статистические методы исследования»

1. Предмет статистической науки ОПК-2.1
2. Абсолютные и относительные показатели изменения структур ОПК-2.2
3. Методы статистического исследования ОПК-2.2
4. Ранговые и инновационные показатели изменения структуры. ОПК-2.2
5. Статистическая закономерность. ОПК-2.2
6. Кластеризация методом «К-средних». ОПК-2.3
7. Современная организация статистики в РФ и ее задачи. ОПК-2.1
8. Показатели концентрации,специализации,монополизации. ОПК-2.2
9. Многофакторный корреляционно-регрессионный анализ. ОПК-2.2
10. Показатели балансовой структуры. ОПК-2.2
11. Сущность корреляционно-регрессионного анализа и моделирования. ОПК-2.2
12. Понятие и виды структуры социально-экономических явлений. ОПК-2.2
13. Корреляционно-регрессионные модели и их применение в прогнозировании социально-экономических процессов. ОПК-2.3
14. Статистический анализ структуры экономических явлений и ее изменений. ОПК-2.2
15. Предмет статистической науки ОПК-2.1
16. Методы многомерной классификации. ОПК-2.2
17. Предпосылки метода наименьших квадратов при нахождении параметров уравнения регрессии ОПК-2.2
18. Кластерный анализ. ОПК-2.2
19. Основные этапы изучения,моделирования и прогнозирования рядов динамики. ОПК-2.3
20. Дискриминантный анализ. ОПК-2.3
21. Многомерное шкалирование. ОПК-2.2
22. Построение линейного уровня связи с помощью метода наименьших квадратов. ОПК-2.3
23. Применение многофакторных регрессионных моделей для прогнозирования деятельности предприятий ОПК-2.3
24. Нормальный закон распределения: сущность, предпосылки. ОПК-2.1
25. Оценка надежности прогнозов рассчитанных на основе корреляционно-регрессионной модели. ОПК-2.3
26. Абсолютные и относительные показатели изменения структуры. ОПК-2.2
27. Основные этапы изучения, моделирования и прогнозирования рядов динамики. ОПК-2.2

28. Предпосылки нормального закона распределения. ОПК-2.2
29. Нормальный закон распределения: сущность, предпосылки . ОПК-2.1
30. Составляющие элементы временного ряда. ОПК-2.1
31. Сущность и задачи корреляционно-регрессионного анализа ОПК-2.2
32. Составляющие элементы временного ряда. ОПК-2.1
33. Ранговые и инновационные показатели изменения структуры . ОПК-2.2
34. Простая трендовая модель и прогноз по ней . ОПК-2.3
35. Прогноз доверительного интервала для линии тренда. ОПК-2.2
36. Статистический анализ структуры экономических явлений и ее изменений. ОПК-2.3
37. Понятие и виды структуры социально-экономических явлений. ОПК-2.2
38. Построение линейного уровня связи с помощью метода наименьших квадратов. ОПК-2.3
39. Методы многомерного статистического анализа. ОПК-2.2
40. Прогнозирование социально-экономических процессов и явлений посредством статистических методов исследования. ОПК-2.3

Критерии оценки (в баллах):

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно»:

Оценка «удовлетворительно» ставится обучающемуся, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

Оценка «не зачтено» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Составитель _____ Н. Н. Шабанникова
(подпись)

«____»_____20 г.

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Бухгалтерский учет и статистика»

Вопросы для групповых дискуссий и опросов
по дисциплине «Статистические методы исследования»

1. Дайте определение статистики. Чем отличаются широкое и узкое определение термина «статистика»? ОПК-2.1
2. С какими науками связана статистика? ОПК-2.1
3. Назовите основные этапы проведения статистического исследования. ОПК-2.1
4. В чем состоит особая роль статистики в формировании эконометрического метода? ОПК-2.1
5. Перечислите и раскройте основные задачи статистических методов. ОПК-2.1
6. Что означает вероятностный характер экономических процессов и закономерностей? ОПК-2.1
7. Каковы этапы статистического исследования? Какие вопросы приходится решать статистики? ОПК-2.2
8. Перечислите основные свойства, которыми в идеале должны обладать результаты статистического исследования. ОПК-2.2
9. Дайте определение статистической модели. ОПК-2.1
10. Что такое «спецификация модели»? ОПК-2.2
11. Перечислите основные типы моделей, применяемых для анализа и/или прогноза. ОПК-2.2
12. Какие типы данных используются в статистическом исследовании? ОПК-2.2
13. Какие возникают проблемы данных? ОПК-2.2
14. По каким типам шкал производятся измерения в статистике? ОПК-2.2
15. Что является основной базой данных для статистических исследований? ОПК-2.2
16. В чем состоят ошибки спецификации модели? ОПК-2.2
17. Перечислите задачи и ограничения корреляционно-регрессионного анализа. ОПК-2.2
18. Какими методами может быть осуществлен выбор вида математической функции в парной регрессии? ОПК-2.1
19. Раскройте методику вычисления параметров парного линейного уравнения регрессии. ОПК-2.2
20. Поясните смысл коэффициента регрессии, назовите способы его оценивания, покажите, как он используется для расчета мультипликатора в функции потребления. ОПК-2.2
21. Какова концепция F-критерия Фишера? ОПК-2.3
22. Как оценивается значимость параметров уравнения регрессии? ОПК-2.2
23. В чем отличие стандартной ошибки положения линии регрессии от средней ошибки прогнозируемого индивидуального значения результативного признака при заданном значении фактора? ОПК-2.3
24. Какой нелинейной функцией может быть заменена парабола второй степени, если не наблюдается смена направленности связи признаков? ОПК-2.3

25. Запишите все виды моделей, нелинейных относительно: включаемых переменных; оцениваемых параметров. ОПК-2.2

26. В чем отличие применения МНК к моделям, нелинейным относительно включаемых переменных и оцениваемых параметров? ОПК-2.2

27. Как определяются коэффициенты эластичности по разным видам регрессионных моделей? ОПК-2.3

28. Назовите показатели корреляции, используемые при нелинейных соотношениях рассматриваемых признаков. ОПК-2.2

29. В чем смысл средней ошибки аппроксимации и как она определяется? ОПК-2.3

30. В чем состоит спецификация модели множественной регрессии? ОПК-2.3

31. Сформулируйте требования, предъявляемые к факторам для включения их в модель множественной регрессии. ОПК-2.2

32. К каким трудностям приводит мультиколлинеарность факторов, включенных в модель, и как они могут быть разрешены? ОПК-2.2

33. Назовите методы устранения мультиколлинеарности факторов. ОПК-2.2

34. Что означает взаимодействие факторов и как оно может быть представлено графически? ОПК-2.2

35. Каково назначение частной корреляции при построении модели множественной регрессии? ОПК-2.3

36. Составьте матрицу частных коэффициентов корреляции разного порядка для регрессионной модели с четырьмя факторами. ОПК-2.3

37. При каких условиях строится уравнение множественной регрессии с фиктивными переменными? ОПК-2.2

38. Как трактуются коэффициенты модели, построенной только на фиктивных переменных? ОПК-2.2

39. Сформулируйте основные предпосылки применения МНК для построения регрессионной модели. ОПК-2.1

40. В чем смысл обобщенного метода наименьших квадратов? ОПК-2.1

41. Перечислите основные типы моделей, применяемых для анализа и/или прогноза. ОПК-2.1

42. Что понимается под корреляционно-регрессионной моделью? ОПК-2.1

43. Перечислите основные требования, предъявляемые к ней. ОПК-2.1

44. В чем особенность моделирования разных видов показателей? ОПК-2.1

45. Приведите пример применения статистических моделей в анализе и оценке деятельности предприятий ОПК-2.2

46. Насколько статистические модели применимы в прогнозировании социально-экономических процессов? Приведите пример. ОПК-2.3

47. Приведите пример динамической модели экономики. ОПК-2.3

48. Как строится структурная модель спроса и предложения? ОПК-2.2

49. В чем сущность путевого анализа? ОПК-2.3

50. Как производится оценка путевых коэффициентов? ОПК-2.2

51. Назовите составляющие коэффициента корреляции, которые выделяются с помощью путевого анализа. ОПК-2.1

52. Дайте определения временного ряда. ОПК-2.1

53. Каким образом обеспечивается сопоставимость уровней временных рядов? ОПК-2.1

54. Охарактеризуйте основные составляющие элементы временного ряда – тренд и колебания. ОПК-2.1

55. Перечислите основные компоненты временного ряда. ОПК-2.1

56. Дайте определение автокорреляционной функции временного ряда. ОПК-2.1

57. Перечислите основные виды трендов. ОПК-2.1

58. Дайте характеристику известным вам методам распознавания типа тренда и оценки его параметров. ОПК-2.2

59. Какова интерпретация параметров линейного, параболического и экспоненциального трендов? ОПК-2.3

60. Выпишите общий вид мультипликативной и аддитивной модели временного ряда. ОПК-2.2

61. Перечислите основные методы исследования типа колебаний и оценки параметров колеблемости. ОПК-2.1

62. Охарактеризуйте показатели абсолютной величины колебаний. ОПК-2.1

63. Какие вы знаете показатели относительной интенсивности колебаний? ОПК-2.1

64. Дайте характеристику сезонным колебаниям. ОПК-2.1

65. Какая информация необходима для изучения сезонных колебаний? ОПК-2.1

66. Перечислите этапы построения мультипликативной и аддитивной моделей временного ряда. ОПК-2.1

67. С какими целями проводятся выявление и устранение сезонного эффекта? ОПК-2.2

68. Что представляет собой тригонометрическая модель (рядов Фурье)?

69. В чем состоит специфика построения моделей регрессии по временным рядам данных? ОПК-2.2

70. Что такое ложная корреляция и как ее избежать? ОПК-2.2

71. Перечислите основные методы исключения тенденции. Сравните их преимущества и недостатки. ОПК-2.2

72. Изложите суть метода отклонений от тренда. ОПК-2.2

73. В чем сущность метода последовательных разностей (цепных приростов или темпов)? Какова интерпретация параметров уравнения регрессии по первым разностям уровней рядов? ОПК-2.2

74. Какова интерпретация параметра при факторе времени в моделях регрессии с включением фактора времени? ОПК-2.2

75. Охарактеризуйте понятие автокорреляции в остатках. Какие методы ее выявления вам известны? ОПК-2.2

76. К какому виду по временному фактору относиться половозростная структура населения? ОПК-2.3

77. Может ли темп роста удельного веса быть отрицательной величиной? ОПК-2.3

78. Каким образом определяется средний «абсолютный прост» удельного веса ? ОПК-2.1

79. Должна ли сумма средних темпов роста всех структурных частей исследуемой совокупности быть строго равной 100%? ОПК-2.3

80. Может ли кривая концентрации частично совпадать с линей равномерного распределения? ОПК-2.1

81. В чем (каких единицах измерения) коэффициент Лоренца позволяет получить сводную оценку структурных сдвигов? ОПК-2.1

82. Может ли высокая концентрация сопровождаться сильной централизацией. ОПК-2.3

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает на вопрос; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.

2 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

1,5 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

1 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

0,5 балла: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Можно считать пороговый уровень недостигнутым, если обучающихся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Максимальное количество баллов за работу на практическом занятии -3 балла

Составитель _____ Н. Н. Шабанникова

«____»_____20____г.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Бухгалтерский учет и статистика»

Темы рефератов
по дисциплине Статистические методы исследования
ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3.

1. Современная организация статистики в Российской Федерации.
2. Организация статистики в зарубежных странах. Международные статистические организации.
3. Методы нелинейного оценивания регрессионных моделей.
4. Использование регрессионных моделей с ограничениями в экономическом анализе.
5. Численные методы оценивания методом максимального правдоподобия.
6. Непараметрические методы оценки связи.
7. Экономико-статистическое моделирование спроса на деньги.
8. Большие эконометрические модели.
9. Многомерные методы статистики в прогнозировании.
10. Моделирование инфляции в российской экономике.
11. Модели формирования инфляционных ожиданий.
12. Анализ стационарности социально-экономических показателей РФ.
13. Экономико-статистическое моделирование неравновесия в экономике.
14. Экономико-статистическое моделирование и прогнозирование спроса на продукцию.
15. Восстановление потребительских предпочтений.
16. Прогнозирование себестоимости продукции.
17. Экономико-статистический анализ и моделирование ценообразования.
18. Экономико-статистический анализ и моделирование циклов.
19. Экономико-статистический анализ и моделирование в оценке кредитоспособности предприятия.
20. Экономико-статистический анализ и моделирование финансовых потоков предприятия.
21. Экономико-статистический анализ и моделирование в кредитном скоринге.
22. Экономико-статистический анализ и моделирование многоуровневых систем.
23. Экономико-статистический анализ и моделирование финансовых рынков.
24. Экономико-статистический анализ и моделирование региональной экономики.
25. Экономико-статистический анализ и моделирование долгосрочного роста.
26. Экономико-статистический анализ и моделирование в политологии /социологии /экологии.
27. Интеграция экономико-статистических моделей и моделей общего равновесия
28. Информационные технологии экономико-статистического анализа и моделирования.

Критерии оценки (в баллах):

5-7 баллов – 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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.

3 балла – 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. Реферат зачитывается обучающимся.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель _____ Н. Н. Шабанникова

«____»_____20 ____г.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Бухгалтерский учет и статистика»

Комплект тестов рубежного контроля
по дисциплине Статистические методы исследования

Прилагаемые тесты рубежного контроля позволяют обучающемуся самостоятельно оценить уровень освоения соответствующего раздела программы дисциплины.

Вариант 1

1. Статистический показатель -... ОПК-2.1

а) это обобщенная качественная характеристика социально-экономических явлений и процессов в их количественной определенности:

б) это качественно однородные первичные элементы совокупности:

в) это обобщенная количественная характеристика социально-экономических явлений и процессов в их качественной определенности.

2. В зависимости от единиц измерения статистические показатели бывают: ОПК-2.1

а) натуральные, стоимостные, трудовые;

б) индивидуальные. сводные, обобщающие:

в) экстенсивные, интенсивные.

3. Средняя величина-это: ОПК-2.1

а) значение признака, находящееся в середине ряда распределения:

б) обобщенная типическая характеристика признака в данной совокупности:

в) значение признака, встречающееся чаше других.

4. Какие величины относятся к структурным средним: ОПК-2.1

а) средняя геометрическая:

б) дисперсия:

в) медиана:

г) мода:

л) средняя хронологическая.

5. Ошибки регистрации присущи наблюдению: ОПК-2.1

а) сплошному:

б) выборочному:

в) непрерывном;

г) периодическому.

6. Как называется связь между двумя признаками: один из которых - результативный. а другой - факторным при фиксированных значениях прочих факторных признаков: ОПК-2.2

а) парная корреляция;

б) частная корреляция;

в) множественная корреляция;

г) все ответы не верные.

7. Модель в целом статистически значима, если ОПК-2.2

а) Критерий Фишера расчетный меньше Критерия Фишера табличного,

б) Критерий Фишера расчетный равен Критерию Фишера табличному;
в) Критерий Фишера расчетный больше Критерия Фишера табличного.
г) Критерий Фишера меньше 1:
д) Ни один из ответов А-Г не верен.

8. Какой из названных показателей характеризует долю дисперсии, объясняемую регрессией, в обшей дисперсии результативного признака: ОПК-2.2
а) средний коэффициент эластичности:
б) средняя ошибка аппроксимации:
в) коэффициент парной корреляции;
г) коэффициент детерминации:
д) средняя ошибка аппроксимации.

9. Метод наименьших квадратов используется для оценивания ... ОПК-2.2
а) средней ошибки аппроксимации:
б) параметров линейной регрессии;
в) величины коэффициента корреляции:
г) величины коэффициента детерминации.

10. Временным рядом называют: ОПК-2.2
а) упорядоченные во времени значения показателя:
б) набор данных для исследования:
в) ряд данных, полученный расчетным путем за короткое время;
г) временно созданный набор данных.

11. В каком виде содержит компоненты аддитивная модель? ОПК-2.2
а) сомножителей:
б) комбинации слагаемых и сомножителей;
в) слагаемых:
г) отношений.

12. К предпосылкам метода наименьших квадратов относят: ОПК-2.2
а) математическое ожидание случайного отклонения равно 0 для всех наблюдений
б) дисперсия случайных отклонений постоянна для всех наблюдений
в) случайные отклонения являются независимыми друг от друга
г) случайные отклонения коррелируют друг с другом

13. Какие меры сходства используются для вычисления расстояния между кластерами: ОПК-2.2
а) Евклидово расстояние:
б) процент согласия;
в) расстояние Чебышева:
г) Нью-Йоркское расстояние:
д) корреляционное расстояние

14. Выберите правильные варианты: ОПК-2.2
Предмет статистики отличается от предметов других наук тем, что:
а) носит массовый характер проявления изучаемого явления;
б) массовые явления имеют преимущественно количественное выражение изучаемых сторон (черт. параметров):
в) отображает качественные характеристики изучаемых явлений;
г) проявляющиеся общие закономерности, свойственны явлению в целом, и присутствуют случайности в индивидуальных элементах.

15. Для выявления наличия связи, и ее направления используют следующие методы: ОПК-2.2

а) метод параллельных рядов;
б) метод аналитических группировок;
в) балансовый;
г) индексный;
д) корреляционный.

16. В стационарном временном ряде трендовая компонента ... ОПК-2.2
а) имеет нелинейную зависимость от времени;
б) отсутствует;
в) присутствует;
г) имеет линейную зависимость от времени.

17. Стандартизированный коэффициент регрессии ... ОПК-2.2
а) показывает во сколько раз изменится значение результативного признака у при изменении факторного признака х, в n раз.
б) определяют меру влияния вариации результативного фактора у на вариацию факторного признака х,;
в) показывает на сколько % изменится среднее значение результативного признака при изменении факторного на 10%
г) определяют меру влияния вариации фактора х, на вариацию результативного признака у при отвлечении от вариации других факторов:

18. Какие из перечисленных функции нелинейны по объясняющим переменным, но линейны по оцениваемым параметрам: ОПК-2.3
а)степенная;
б) экспоненциальная;
и) равносторонняя гипербола;
г) показательная;
д) полином второй степени.

19. При выявлении основной тенденции развития используется: ОПК-2.3
а) метол скользящей средней.
б) метод дробления интервалов
в) метод аналитического выравнивания
г) метод наименьших квадратов;

20 Что означает термин «коэффициент условно-чистой регрессии»? ОПК-2.3
а) ничего не означает;
б) при изменении факторного признака на величину b, от своего среднего значения» результативный признак изменяется на единицу измерения, при условии, что все прочие факторы, входящие в уравнение регрессии, закреплены на средних значениях, не изменяются
в) каждая из величин b, измеряет среднее по совокупности отклонение результативного признака от его средней величины при отклонении данного фактора х, от своей средней величины на единицу измерения при условии, что все прочие факторы, входящие в уравнение регрессии, закреплены на средних значениях, не изменяются;
г) каждая из величин b, измеряет максимальное отклонение результативного признака от его средней величины при отклонении данного фактора х, от своей средней величины на единицу измерения.

Вариант 2

1. Расположите этапы статистического наблюдения в правильной последовательности: ОПК-2.1
а) разработка предложений по совершенствованию статистического наблюдения;
б) подготовка наблюдения;
в) подготовка данных к автоматизированной обработке:
г) проведение массового сбора данных.

2.По степени охвата явлений статистические показатели бывают: ОПК-2.1

а) натуральные, стоимостные, трудовые:

б) индивидуальные, сводные, обобщающие:

в) экстенсивные, интенсивные.

3. Статистическая совокупность - это... ОПК-2.1

а)... это множество единиц изучаемого явления, объединенных в соответствии с задачей исследования единой качественной основой:

б) ... собрание единиц, каждая из которых имеет одно и более общих свойств (признаков) со всеми другими единицами:

в) ... совокупности элементов, каждый из которых, хотя бы по одному признаку, имеет одинаковое значение.

4. Ошибки регистрации могут быть: ОПК-2.1

а) случайными, систематическими,

б) логическими и арифметическими:

в) преднамеренные, непреднамеренные.

5.Модели, построенные по данным, характеризующим одни объект за ряд последовательных моментов (периодов) времени называются: ОПК-2.2

а) пространственными моделями:

б) моделями временных рядов:

в) регрессионными моделями с одним уравнением;

г) системами одновременных уравнений.

6. Критерий Фишера показывает ОПК-2.2

а) долю изменчивости зависимой переменной, объясненную влиянием факторов, включенных в модель:

б) тесноту связи между фактическими и расчетными значениями результирующего показателя:

в) статистическую значимость модели в целом на основе совокупной достоверности всех ее коэффициентов.

г) экономическую значимость модели в целом

д) ни одно из утверждений а-г не верно.

7. Какой из названных показателей характеризует среднее отклонение расчетных значений от фактических: ОПК-2.2

а) средний коэффициент эластичности:

б) средняя ошибка аппроксимации:

в) коэффициент парной корреляции:

г) коэффициент детерминации.

8. Матрица парных линейных коэффициентов корреляции отображает... ОПК-2.3

а) вероятность значимости каждой объясняющей переменной;

б) тесноту линейной связи между переменными;

в) величину вклада каждой объясняющей переменной в общую дисперсию зависимой переменной:

г) значения стандартизированных коэффициентов линейной регрессии.

9. Метод наименьших квадратов используется дли оценивании ... ОПК-2.1

а) средней ошибки аппроксимации

б) параметров линейной регрессии

в) величины коэффициента корреляции

г) величины коэффициента детерминации

10. В каком виде содержит компоненты, входящие в мультипликативную модель? ОПК-2.2

а) слагаемых:

б) сомножителей:

в) отношений:

г) комбинации слагаемых и сомножителей.

11.Укажите требования к факторам, включаемым в модель множественной линейной регрессии. ОПК-2.3

а) факторы должны иметь одинаковую размерность;

б) факторы должны представлять временные ряды:

в) между факторами не должна существовать высокая корреляция:

г) факторы должны быть количественно измеримы.

12. Какие методы объединения кластеров существуют: ОПК-2.2

а) метод ближайшего соседа:

б) метод Варда:

в) метол взвешенного попарного среднего:

г) взвешенный метод.

13. Автокорреляцией уровней временного ряда называют... ОПК-2.2

а) корреляционную зависимость между уровнями исходного временного ряда и уровнями этого ряда, сдвинутыми на один или несколько периодов времени:

б) корреляционную зависимость между наблюдаемыми и расчетными значениями исследуемого временного показателя:

в) автокорреляцию остатков временного ряда:

г) корреляционную зависимость между трендовой и сезонной компонентами временного ряда.

14.Какие методы относятся к многомерным методам статистического анализа? ОПК-2.2

а) кластерный анализ;

б) индексный анализ;

в) дискриминантный анализ:

г) выборочный метод.

15. Компонентами временного ряда являются: ОПК-2.2

а) циклическая (сезонная) компонента

б) случайная компонента

в) временная компонента

г) трендовая компонента

16. Установите соответствие между названием модели и видом ее уравнения: ОПК-2.3

1. линейная: 2. полиномиальная: 3. показательная: 4. полулогарифмическая

а) y= a+b*x+c*x^2+e

б)y=a*lnx*e

в)y=a+b*x+e

г)y=a*bx*e

17. По времени проведения статистическое наблюдение бывает: ОПК-2.1

а) прерывное, непрерывное:

б) сплошное, несплошное:

в) периодическое, единовременное.

18. Гипотеза об аддитивной структурной схеме взаимодействия факторов, формирующих уровни временною ряда, означает правомерность следующего представления ОПК-2.2…

а) тренд = уровень временного ряда /(конъюнктурная компонента + сезонный фактор + случайная компонента)

б) уровень временного ряда = тренд + конъюнктурная компонента + сезонный фактор + случайная компонента

в) уровень временного ряда = тренд * коньюнктурная компонента + сезонный фактор +случайная компонента

г) случайная компонента = тренд + конъюнктурная компонента + сезонный фактор + уровень временного ряда

19.Закон больших чисел утверждает, что: ОПК-2.1

а) чем меньше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется общая закономерность;

б) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется общая закономерность:

в) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем хуже проявляется общая закономерность.

20. Стандартизированный коэффициент регрессии ... ОПК-2.2

а) определяет меру влияния вариации фактора х, на вариацию результативного признака у при отвлечении от вариации других факторов;

б) определяют меру влияния вариации результативного фактора у на вариацию факторного признака х:

в) показывает на сколько % изменится среднее значение результативного признака при изменении факторного на 1%;

г) показывает во сколько раз изменится значение результативного признака у при изменении факторного признака х, в 10 раз.

Вариант 3

1. Единица статистической совокупности — это... ОПК-2.1

а) качественно однородные первичные элементы совокупности;

б) качественно неоднородные первичные элементы совокупности:

в) качественно однородные вторичные элементы совокупности.

2. В зависимости от целевой функции статистические показатели бывают: ОПК-2.1

а) натуральные, стоимостные, трудовые:

б) индивидуальные, сводные, обобщающие:

в) учетно-оценочные, аналитические:

г) экстенсивные. интенсивные.

3.Предметом статистики как науки являются ОПК-2.1

а) размеры и количественное соотношение массовых общественных явлений, закономерности их связей и развития:

б) количественная сторона массовых общественных явлений в постоянной связи с их содержанием или качественной стороной, а также количественное выражение закономерностей общественного развития в конкретных условиях места и времени:

в) группировки и их классификации:

г) методы статистики.

4. К методам статистического наблюдения относят: ОПК-2.1

а) выборочный метод обследования:

б) перепись:

в) индексный метод;

г) многомерные методы статистического анализа:

д) отчетность.

5. Ошибки репрезентативности присущи наблюдению: ОПК-2.1

а) сплошному:
б) выборочному
в) периодическому;
г) постоянному.

6. Корреляция подразумевает наличие связи между ... ОПК-2.1
а) параметрами
б) переменными
в) результатом и случайными факторами
г) случайными факторами

7. Критерий Стьюдента показывает: ОПК-2.3
а) долю изменчивости зависимой переменной, объясненную влиянием факторов, включенных в модель:
б) тесноту связи между фактическими и расчетными значениями результирующего показателя:
в) статистическую значимость модели в целом на основе совокупной достоверности всех ее коэффициентов;
г) экономическую значимость модели в целом:
д) ни одно из утверждений а-г не верно.

8. Какой из названных показателей характеризует тесноту связи изучаемых явлений: ОПК-2.3
а) средний коэффициент эластичности:
б) средняя ошибка аппроксимации;
в) коэффициент парной корреляции;
г) коэффициент детерминации.

9. Тенденции временного ряда характеризует совокупность факторов.... ОПК-2.2
а) не оказывающих влияние на уровень ряда:
б) оказывающих долговременное влияние и формирующих общую динамику изучаемого показателя;
в) оказываюших сезонное воздействие.

10. Величина коэффициента регрессии показывает ... ОПК-2.2
а) характер связи между фактором и результатом:
б) тесноту связи между фактором и результатом:
в) тесноту связи между исследуемыми факторами:
г) среднее изменение результата при изменении фактора на одну единицу.

11. Гипотеза об аддитивной структурной схеме взаимодействии факторов, формирующих уровни временного ряда, означает правомерность следующего представления ОПК-2.2
а) тренд = уровень временного ряда + конъюнктурная компонента + сезонный фактор +случайная компонента
б) уровень временного ряда = тренд +конъюнктурная компонента + сезонный фактор -случайная компонента
в) уровень временного ряда = тренд + конъюнктурная компонента +сезонный фактор +случайная компонента
г) случайная компонента = тренд + конъюнктурная компонент + сезонный фактор +уровень временного ряда

12. Какие из утверждений верны: ОПК-2.3
Для многофакторного анализа и моделирования необходимо соблюдение, прежде мест о следующих условий:
а) достаточной численности совокупности (выборки):

б) близости распределения ее по результативному и по всем факторным признакам к нормальному закону распределения;

в) отсутствие случайной компоненты:

г) соблюдение гомоскедастичности.

13.Какие математические характеристики присущи кластеру? ОПК-2.1

а) центр кластера:

б) среднее квадратическое отклонение объектов кластера:

в) размах вариации;

г) математическое ожидание:

д) радиус кластера.

14. Закон больших чисел утверждает, что: ОПК-2.1

а) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется обшая закономерность;

б) чем больше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем хуже проявляется обшая закономерность;

в) чем меньше единиц охвачено статистическим наблюдением, тем лучше проявляется общая закономерность.

15. Для выявления основной тенденции развития используется: ОПК-2.2

а) метод укрупнения интервалов:

б) метод скользящей средней:

в) метол аналитического выравнивания;

г) метод наименьших квадратов;

16. Уровень временного ряда (V,) может состоять hi компонент: T — тренд, S - сезонные колебания, E - случайная величина. Тогда аддитивная модель временного ряда может быть представлена в виде ... ОПК-2.3

а) $Y = T \cdot S \cdot F$.

б) $Y=T+ E$

о) $Y= (T + S) \cdot E$

г) $Y = T + S + E$

17. Какие из перечисленных функции линейны по объясняющим переменным, но нелинейны но оцениваемым параметрам: ОПК-2.2

а) степенная;

б) экспоненциальная;

в) равносторонняя гипербола:

г) показательная;

л) полином второй степени.

18. В нестационарном временном ряде трендовая компонента ... ОПК-2.2

а) имеет нелинейную зависимость от времени:

б) отсутствует:

в) присутствует:

г) имеет линейную зависимость от времени.

19.Что означает термин «коэффициент условно-чистой регрессии»? ОПК-2.2

а) каждая из величин b, измеряет среднее по совокупности отклонение результативного признака от его средней величины при отклонении данного фактора x, от своей средней величины на единицу измерения при условии, что все прочие факторы, входящие в уравнение регрессии, закреплены на средних значениях не изменяются;

б) при изменении факторного признака на величину h, от своего среднего значения, результативный признак меняется на единицу измерения, при условии, что все прочие факторы, входящие в уравнение регрессии, закреплены на средних значениях. не изменяются

в) каждая из величин b, измеряет максимальное отклонение результативного признака от его средней величины при отклонении данного фактора x, от своей средней величины на единицу намерения.

г) ничего не означает:

20. Параметры уравнения множественной регрессии в целом статистически значимы, если ОПК-2.2

а) критерии Стьюдента по каждому из них превышают критическое значение;

б) средняя ошибка аппроксимации, рассчитанная по модели, превышает 10%;

в) критерий Фишера ниже критического значения при заданном уровне вероятности;

г) критерий Стьюдента равны нулю;

д) ни один из ответов а-г. не верен.

Критерии оценки (в баллах):

- 6-8 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 80-100 % правильных ответов;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 70-79 % правильных ответов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 60-69 % правильных ответов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано 50-59 % правильных ответов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов тестируемого раздела дано менее 50 % правильных ответов, При данном уровне результатов тестирование признается неудовлетворительным.

Составитель _____ Н. Н. Шабанникова
(подпись)

«____»_____20 г.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Бухгалтерский учет и статистика»

Комплект заданий для самостоятельной работы
по дисциплине Статистические методы исследования
ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3.

Задача 1.

По семи территориям за 2016 г. известны значения двух признаков:

Район	Расходы на покупку продовольственных товаров в общих расходах,	Среднедневная заработная плата одного работающего, руб., х
Удмуртская респ.	68,8	45,1
Свердловская обл.	61,2	59,0
Башкортостан	59,9	57,2
Челябинская обл.	56,7	61,8
Пермская обл.	55,0	58,8
Курганская обл.	54,3	47,2
Оренбургская обл.	49,3	55,2

Задание:
Построить поле корреляции.
Для характеристики зависимости у от х рассчитать
а) параметры линейной функции, записать уравнение регрессии,
б) рассчитать параметры равносторонней гиперболы (предварительно линеаризовать данную модель), записать уравнение регрессии,
Для каждой модели рассчитать коэффициент парной корреляции.
Для каждой модели определить коэффициент детерминации.
Оценить каждую модель через среднюю ошибку аппроксимации $\bar{A}$ и F-критерий Фишера.

Задача 2.

По территориям Центрального района известны данные за 2016 г.

Район	Доля денежных доходов, направленных на прирост сбережений во вкладах, займах, сертификатах и на покупку валюты, в общей сум- ме среднедушевого денежного до- хода, %, у	Среднемесячная начисленная заработная плата, тыс. руб., х
Брянская обл.	6,9	289
Владимировская обл.	8,7	334
Ивановская обл.	6,4	300
Калужская обл.	8.4	343
Костромская обл.	6,1	356
Орловская обл.	9,4	289

Рязанская обл.	11,0	341
Смоленская обл.	6,4	327
Тверская обл.	9,3	357
Тульская обл.	8,2	352
Ярославская обл.	8,6	381

Задание:

Постройте поле корреляции.

1. Рассчитайте параметры уравнений линейной, гиперболической, степенной, показательной парной регрессии. Запишите уравнения в явном виде.
2. Оцените тесноту связи с помощью показателей корреляции и детерминации (для каждого уравнения).
3. Оцените значимость коэффициентов регрессий для всех моделей с помощью t-критерия Стьюдента и доверительных интервалов.
4. Оцените с помощью F-критерия Фишера статистическую надежность результатов регрессионного моделирования.
5. По значениям характеристики, рассчитанных в пп. 4,5 и данном пункте, выберите лучшее уравнение регрессии.
6. По лучшему уравнению рассчитайте прогнозное значение результата, если прогнозное значение фактора увеличится на 10% от его среднего уровня. Определите доверительный интервал прогноза для уровня значимости =0,05.

Задача 3.

По территориям Центрального района известны данные за 2016 г.

Район	Средний размер назначенных ежемесячных пенсий, тыс. руб.,y	Прожиточный минимум в среднем на одного пенсионера в месяц, тыс. руб., x
Брянская обл.	240	178
Владимирская обл.	226	202
Ивановская обл.	221	197
Калужская обл.	226	201
Костромская обл.	220	189
г.Москва	250	302
Московская обл.	237	215
Орловская обл.	232	166
Рязанская обл.	215	199
Смоленская обл.	220	180
Тверская обл.	222	181
Тульская обл.	231	186
Ярославская обл.	229	250

Задание:

1. Постройте поле корреляции.
2. Рассчитайте параметры уравнений линейной, гиперболической, степенной, показательной парной регрессии. Запишите уравнения в явном виде.
3. Оцените тесноту связи с помощью показателей корреляции и детерминации (для каждого уравнения).
4. Оцените значимость коэффициентов регрессий с помощью t-критерия Стьюдента и доверительных интервалов.

5. Оцените с помощью F-критерия Фишера статистическую надежность результатов регрессионного моделирования.

6. По значениям характеристики, рассчитанных в пп. 4,5 и данном пункте, выберите лучшее уравнение регрессии.

7. По лучшему уравнению рассчитайте прогнозное значение результата, если прогнозное значение фактора увеличится на 15% от его среднего уровня. Определите доверительный интервал прогноза для уровня значимости =0,05.

Задача 4.

По территориям Центрального и Волго-Вятского районов известны данные за ноябрь 2016 г.

Район	Средняя заработная плата и выплаты социального характера, тыс. руб.,y	Прожиточный минимум в среднем на душу населения, тыс.
Центральный		
Брянская обл.	615	289
Владимирская обл.	727	338
Ивановская обл.	584	287
Калужская обл.	753	324
Костромская обл.	707	307
Орловская обл.	657	304
Рязанская обл.	654	307
Смоленская обл.	693	290
Тверская обл.	704	314
Тульская обл.	780	304
Ярославская обл.	830	341
Волго-Вятский		
Респ. Марий Эл	554	364
Респ. Мордовия	560	342
Чувашская Респ.	545	310
Кировская обл.	672	411
Нижегородская обл.	796	304

Задание:

1. Постройте поле корреляции.

2. Рассчитайте параметры уравнений линейной, гиперболической, степенной, показательной парной регрессии. Запишите уравнения в явном виде.

3. Оцените тесноту связи с помощью показателей корреляции и детерминации (для каждого уравнения).

4. Оцените значимость коэффициентов регрессий с помощью t-критерия Стьюдента и доверительных интервалов.

5. Оцените с помощью F-критерия Фишера статистическую надежность результатов регрессионного моделирования.

6. По значениям характеристики, рассчитанных в пп. 4,5 и данном пункте, выберите лучшее уравнение регрессии.

7. По лучшему уравнению рассчитайте прогнозное значение результата, если прогнозное значение фактора увеличится на 21% от его среднего уровня. Определите доверительный интервал прогноза для уровня значимости =0,05.

Задача 5.

Имеются данные о деятельности крупнейших компаний США в 2015 г.

п/п	Чистый доход, млрд долл.США, у	Оборот капитала,млрд долл.США, х1	Использованный капитал, млрд долл.США, х2	Численность служащих, тыс.чел., х3
	6,6	6,9	83,6	222,0
	3,0	18,0	6,5	32,0
	6,5	17,9	50,4	82,0
	3,3	16,7	15,4	45,2
	0,1	79,6	29,6	299,3
	3,6	16,2	13,3	41,6
	1,5	5,9	5,9	17,8
	5,5	53,1	27.1	151,0
	2,4,	18,8	11.2	82,3
	3,0	35,3	16,4	103,0
	4,2	71,9	32,5	225,4
	2,7	93,6	25,4	675,0
	2,6	10,0	6,4	43,8
	2,4	31,5	12,5	102,3
	3,3	36,7	14,3	105,0
	1,8	13,8	6,5	49,1
	2,4	64,8	22,7	50,4
	1,6	30,4	15,8	480,0
	1,4	12,1	9,3	71,0
	0,9	31,3	18,9	43,0

Задание:

1. Постройте матрицу парных коэффициентов корреляции. Установите, какие факторы мультиколлинеарны.
2. Постройте уравнение множественной регрессии в линейной форме с полным набором факторов в стандартизованной и естественной форме.
3. Оцените статистическую значимость уравнения регрессии и его параметров.
4. Установить какие факторы коллинеарны и удалить зависимые факторы.
5. Построить частные уравнения регрессии с оставшимися факторами, рассчитать частные F- критерии Фишера.
6. На основании выводов п. 5 постройте уравнение регрессии со статистически значимыми факторами.
7. Оцените статистическую значимость нового уравнения регрессии и его параметров.

Критерии оценки (в баллах):

6 баллов выставляется обучающемуся, если представлено полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения;

5 баллов выставляется обучающемуся, если представлено верное решение, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические

пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения;

4 балла выставляется обучающемуся, если решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не исказившие экономическое содержание ответа.

3 балла выставляется обучающемуся, если в логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.

2 балла выставляется обучающемуся, если имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.

1 балл выставляется обучающемуся, если рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение - безосновательно.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение неверное или отсутствует.

Составитель _____ Н. Н. Шабанникова

«____»_____20____ г.

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены *на оценивание:*

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;
2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.
3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

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, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Статистические методы исследования аграрной экономики» проводится в форме зачета. На зачете оценивается уровень освоения дисциплины «Статистические методы исследования аграрной экономики» и степень сформированности компетенций.

При промежуточной аттестации уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «зачтено», «незачтено».

Основным критерием оценки знаний является способность обучающегося самостоятельно работать с изучаемыми методами, применять их практически, в том числе свободно владеть компьютером и прикладными эконометрическими программами, уметь интерпретировать и анализировать полученные результаты. Дополнительным критерием является четкость и глубина понимания формальных методов, в их практическом применении. Важным критерием также является способность самостоятельно разбираться в современной литературе по прикладной эконометрике, в том числе зарубежной литературе.

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критериями оценки являются:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальная домашняя работа) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы.

Основным методом оценки знаний обучающихся является применяемая во время практических занятий бально--рейтинговая система. Каждый раздел включает обязательные виды работ – лекционные и практические занятия, домашние самостоятельные работы. Качество работы обучающихся в рейтинговой системе оценивается в баллах, оценка является накопительной (сумма балов дает рейтинг каждого учащегося) и используется для структурирования системной работы в течение всего периода обучения.

Качество полученных обучающимся знаний и уровень освоенности компетенций осуществляется с применением дифференцированной балльной оценки. Максимально за работу в семестре обучающийся может набрать 100 баллов.

Перечень видов аттестации:

Основные баллы (до 60 баллов)

1. Посещение лекционных и практических занятий – до +7 баллов,
2. Выполнение заданий на практических занятиях – до +21 балла,
3. Выполнение итоговой контрольной работы по разделу (контрольного задания), текущее тестирование знаний – до +32 баллов.

Дополнительные баллы (до 25 баллов)

4. Домашнее решение задач (выполнение домашней контрольной работы или индивидуальной работы) – до +18 баллов,
5. Написание и защита рефератов, докладов, сообщений – до +2 баллов,
6. Активное участие в занятиях, проводимых в активной форме – до +3 баллов,
7. Работа с интернет-тренажерами – до +2 баллов …….

1. Обучающийся, пропустивший занятия при наличии уважительной причины (документально подтвержденной), имеет право повысить свой рейтинговый балл (устный отчет по теме пропущенного лекционного занятия, решение задач) в дни консультаций установленных преподавателем.

2. При проведении промежуточной аттестации обучающихся оценка выставляется следующим образом: высчитывается максимальный суммарный рейтинг на момент промежуточной аттестации. Оценка "зачтено" ставится в случае, если рейтинговый балл

студента составляет не 55 %. В том случае, когда рейтинговый балл обучающегося ниже 55%, ставится оценка "незачтено".

Дифференцированная шкала бальной оценки:

Типовая бальная оценка	0-54	55-69 (пороговый уровень)	70-84 (повышенный уровень)	85-100 (высокий уровень)
Зачет	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено

Положение о рейтинговой системе оценки, темы докладов обучающиеся получают в начале семестра (на первой лекции или практическом занятии). Вопросы к экзамену (зачету) доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до окончания обучения по данной дисциплине.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Фонд оценочных средств

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3

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 и шкалы их оценивания 5

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине 5

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля по дисциплине 7

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 18

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	*Раздел 1.* Введение в стратегическое управление, стратегический анализ внешней и внутренней среды фирмы *Раздел 3.* Стратегии роста и их внедрение	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля, тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля, тесты, выполнение кейса	
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели	*Раздел 1.* Введение в стратегическое управление, стратегический анализ внешней и внутренней среды фирмы *Раздел 2.* Альтернативные стратегии бизнеса *Раздел 3.* Стратегии роста и их внедрение	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля, тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля, тесты, выполнение кейса	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	*Раздел 1.* Введение в стратегическое управление, стратегический анализ внешней и внутренней среды фирмы	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля, тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля, тесты, выполнение кейса	

2. Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно ниже 55 баллов	удовлетворительно пороговый 55-70 баллов	хорошо повышенный 71-85 баллов	отлично высокий 86-100 баллов	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.1 Понимает теоретические основы формирования организационно-управленческих структур и управления командой в	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок соответствующем программе подготовки,	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.

своей профессиональной деятельности.				без ошибок.	
УК-3.2 Вырабатывает стратегию и организует работу команды для достижения поставленной цели, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.
УК-3.3 Обладает навыками организации и руководства работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели, выявления проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели					
ОПК-4.1 Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.
ОПК-4.2 Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создает и развивает инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализирует и разрабатывает документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.
ОПК-4.3 Оперирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес-моделей,	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.

управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.					
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК-5.1 Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.
ПК-5.2 Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения и навыки, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения и навыки, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения и навыки, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме без ошибок и недочетов.	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, задачи/кейс. Вопросы к экзамену.

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 и шкалы их оценивания

3.1 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену (вопросы открытого типа)

1. Понятие и сущность стратегического управления. (УК-3.3)
2. Объекты стратегического управления. (УК-3.3)
3. Виды стратегического управления. (УК-3.3)
4. Принципы и функции стратегического управления. (УК-3.3)
5. Конкурентоспособность персонала. (ПК-5.2)
6. Внешний анализ. (ОПК-4.2)
7. Выявление сегментов рынка. (ОПК-4.2)
8. Анализ мотивации покупателей. (ОПК-4.2)
9. Поиск неудовлетворенных потребностей. (УК-3.3)
10. Определение конкурентов с позиции покупателей. (ОПК-4.2)
11. Определение конкурентов как стратегических групп. (ОПК-4.2)
12. Потенциальные конкуренты. (ОПК-4.2)
13. Анализ конкурентов: изучение соперников. (ОПК-4.2)
14. Сильные и слабые стороны конкурента. (ОПК-4.2)
15. Сбор информации о конкурентах. (ОПК-4.2)
16. Модель М. Портера; барьеры вхождения в рынок; степень влияния конкурентов, покупателей, поставщиков; вероятность появления товаров-заменителей. (ОПК-4.3)
17. Оценка удельных издержек фирмы, построение матрицы производителя. (ОПК-4.3)
18. Позиционирование сегмента спроса, кривая спроса, матрица потребителя. (ОПК-4.3)
19. Оценки цены, основные варианты сочетаний цены и ценности товара. (ОПК-4.3)
20. Направления анализа среды. (ОПК-4.2)
21. Анализ влияния: оценка воздействий стратегических неопределенностей. (ОПК-4.2)
22. Сценарный анализ. (УК-3.2)
23. Финансовое состояние: объем продаж и прибыльность. (ОПК-4.3)

24. Оценка деятельности: альтернативы прибыли. (ОПК-4.3)
25. Детерминанты стратегических опционов (ОПК-4.2)
26. Стратегическое решение на основе сильных и слабых сторон организации и конкурентов, портфельный анализ бизнеса. (УК-3.3)
27. Устойчивые конкурентные преимущества. (ОПК-4.2)
28. Роль синергизма в создании устойчивых конкурентных преимуществ. (ОПК-4.2)
29. Стратегическое видение и стратегический оппортунизм. (ОПК-4.1)
30. Динамичное видение. (ОПК-4.1)
31. Эффективная стратегия бизнеса. (ОПК-4.2)
32. Стратегические направления. (ОПК-4.2)
33. Качество как стратегический опцион. (ОПК-4.3)
34. Ценность как стратегический опцион. (ОПК-4.3)
35. Фокусирование как базовый вариант конкурентной стратегии. (УК-3.3)
36. Инновационность как вариант стратегии бизнеса. (ОПК-4.3)
37. Организационная структура как объект стратегических изменений. (УК-3.1)
38. Влияние систем бухгалтерского учета и бюджетирования, оценки и оплаты труда, планирования и информационной системы на внедрение стратегии. (УК-3.2)
39. Человеческий фактор во внедрении стратегии. (УК-3.2)
40. Организационная культура как объект стратегических изменений. (УК-3.3)
41. Достижение стратегической конгруэнтности. (ОПК-4.3)
42. Внедрение стратегии: инновационная организация. (ОПК-4.3)
43. Мотивы глобальных стратегий. (ОПК-4.2)
44. Выбор страны для реализации глобальных стратегий. (ОПК-4.2)
45. Стандартизация и кастомизация. (ОПК-4.3)
46. Глобальный бренд-менеджмент. (ОПК-4.2)
47. Стратегические альянсы. (УК-3.1)
48. Роль стратегического позиционирования. (УК-3.1)
49. Варианты стратегических позиций. (УК-3.1)
50. Разработка и выбор стратегической позиции. (УК-3.1)
51. Стратегия роста на существующих товарных рынках. (УК-3.2)
52. Стратегия разработки нового товара для существующего рынка. (УК-3.2)
53. Стратегия расширения рынка с использованием существующих товаров. (УК-3.2)
54. Стратегии вертикальной интеграции. (УК-3.2)
55. Стратегия родственной диверсификации. (УК-3.2)
56. Синергетические миражи. (ОПК-4.1)
57. Стратегия неродственная диверсификации. (УК-3.2)
58. Стратегии выхода на новый товарный рынок. (УК-3.2)
59. Создание условий для роста на находящихся на стадии спада рынках. (ОПК-4.2)
60. Стратегия прибыльного выживания. (УК-3.2)
61. Стратегия «доения» или «уборка урожая». (УК-3.2)
62. Дивестиции или ликвидация бизнеса. (ОПК-4.2)
63. Выбор правильной стратегии в фазе спада рынка. (УК-3.2)
64. Стратегия действий на враждебных рынках. (ОПК-4.1)

Критерии оценки:

Знания, умения, навыки обучающегося на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*». Вариативной формой проведения зачета являются тесты, которые составлены с опорой на перечисленные теоретические вопросы и представлены в фонде оценочных средств.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающегося материала, предусмотренного данной дисциплиной.

«Зачтено» (тестовые нормы: 80-100% правильных ответов) выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.

«Не зачтено» (тестовые нормы: менее 60% правильных ответов) выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

3.2 Оценочные средства для текущего контроля
Комплект тестов (тестовых заданий) (задания закрытого типа)

1. Создание эффекта масштаба, доступ к дешевой рабочей силе или материалам, использование стимулов для перекрестного субсидирования, доступ к стратегически важным рынкам, обход торговых ограничений, доступ к необходимой технологии, загрузка избыточных мощностей, использование известного названия или отношения с покупателями, создание глобальных ассоциаций являются мотивами развития и реализации компаниями: (ОПК-4)

1. Стратегий стратегического позиционирования.

2. Глобальных стратегий.

3. Стратегий роста.

4. Стратегий портфельного анализа бизнеса.

2. Мотивом для создания стратегического альянса может послужить желание добиться преимуществ: (ОПК-4)

1. Стратегий стратегического позиционирования.

2. Глобальных стратегий.

3. Стратегий роста.

4. Стратегий портфельного анализа бизнеса.

3. Реализация данной стратегии связана не столько с товарами, сколько с ресурсами, требует более активного и эффективного применение кросс-торговли, использование целевого маркетинга, стимулирование покупателей и оценку результатов деятельности, снижение себестоимости, достигаемого благодаря объединению организаций, серьезных усилий, правильно подобранного ассортимента продуктов, эффективной стратегии формирования марочного портфеля и четкого распределения по срокам, при этом экономический эффект достигается только в результате осуществления реальных инноваций, а не просто приложения больших усилий. Речь идет о стратегиях: (УК-3, ОПК-4)

1. Родственной диверсификации.

2. Синергетических миражах.

3. Неродственной диверсификации.

4. Выхода на новый товарный рынок.

4. Данная стратегия потенциально обеспечивает синергизм от экспорта или обмена активами или компетенциями, при этом торговая марка является одним из наиболее часто используемых в процессе ее реализации активов. Речь идет о стратегиях: (УК-3, ОПК-4)

1. Родственной диверсификации.

2. Синергетических миражах.

3. Неродственной диверсификации.

4. Выхода на новый товарный рынок.

5. Внутреннее развитие, внутреннее предприятие, приобретение, совместное предприятие или альянс, приобретение лицензии, обучающее приобретение, вложения венчурного капитала, продажа лицензии являются альтернативными стратегиями, причем выбор оптимального подхода осуществляется с учетом новизны технологии и рынка для организации. Речь идет о стратегиях: (УК-3, ОПК-4)

1. Родственной диверсификации.

2. Синергетических миражах.

3. Неродственной диверсификации.

4. Выхода на новый товарный рынок.

6. На реализацию данной стратегии фирму подталкивают различные мотивы, и в частности управление денежными потоками, приобретение привлекательного бизнеса, переориентация фирмы и снижение рисков. Речь идет о стратегиях: (УК-3, ОПК-4)

1. Родственной диверсификации.

2. Синергетических миражах.

3. Неродственной диверсификации.

4. Выхода на новый товарный рынок.

7. Данная стратегия может обеспечить доступ к источнику поставок или потребителям готовой продукции, контроль над качеством товаров или услуг и вход в привлекательную сферу бизнеса, но также привносит риск управления очень разными видами бизнеса и снижает стратегическую гибкость. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии роста на существующих товарных рынках.

2. Стратегии разработки нового товара для существующего рынка.

3. Стратегии расширения рынка с использованием существующих товаров.

4. Стратегии вертикальной интеграции.

8. Данная стратегия предполагает разработку новых рынков посредством дублирования актуальных видов деятельности (возможно, с незначительными изменениями адаптивного характера), при этом используются те же самые навыки и технологии, а иногда аналогичные производственные и прочие мощности. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии роста на существующих товарных рынках.

2. Стратегии разработки нового товара для существующего рынка.

3. Стратегии расширения рынка с использованием существующих товаров.

4. Стратегии вертикальной интеграции.

9. Наиболее плодотворной стратегией во многих случаях оказывается увеличение темпов потребления товара на рынке, когда компания использует имеющиеся у нее активы и компетенции за счет добавления товару новых функций, создания товаров нового поколения, расширения товарного ассортимента и разработки новых товаров. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии роста на существующих товарных рынках.

2. Стратегии разработки нового товара для существующего рынка.

3. Стратегии расширения рынка с использованием существующих товаров.

4. Стратегии вертикальной интеграции.

10. Данная стратегия роста включает в себя создание новых функций, изменяющих восприятие товарной категории, расширенного товарного ассортимента или товаров нового поколения. Речь идет о:

1. Стратегии роста на существующих товарных рынках. (УК-3, ОПК-4)

2. Стратегии разработки нового товара для существующего рынка.

3. Стратегии расширения рынка с использованием существующих товаров.

4. Стратегии вертикальной интеграции.

11. Данная стратегия (создание потока денежных средств за счет уменьшения инвестиций и операционных расходов) применима в отношении стратегических единиц бизнеса, не являющихся основными для компании в финансовом или синергетическом смысле и неприменима в случаях, когда снижение объема продаж носит несистематический характер. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии создания условий для роста на находящихся на стадии спада рынках.

2. Стратегии прибыльного выживания.

3. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

4. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

12. Решение о реализации данной стратегии связано с преодолением таких барьеров, как обязательства перед покупателями и специализированные активы, при этом иногда ее предупреждающая политика лучше, чем ожидание момента, когда ситуация осложнится до такой степени, что необходимость подобного решения станет очевидной. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии создания условий для роста на находящихся на стадии спада рынках.

2. Стратегии прибыльного выживания.

3. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

4. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

13. Компания может придерживаться стратегии посредством усиления позиции лидера и побуждения конкурентов к выходу с рынка, возможно, путем приобретения их активов. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии создания условий для роста на находящихся на стадии спада рынках.

2. Стратегии прибыльного выживания.

3. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

4. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

14. Данная стратегия поведения состоит в создании условий для роста путем оживления отрасли с помощью открытия новых рынков, технологий и способов применения товара, за счет стимулирования спроса со стороны государства, а также за счет разработки растущих субрынков. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии создания условий для роста на находящихся на стадии спада рынках.

2. Стратегии прибыльного выживания.

3. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

4. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

15. Данная стратегия, вызванная избыточным числом конкурентов на рынке и снижением спроса, обычно проходит через шесть стадий развития: давление на маржу прибыли, изменение структуры рынка, изобилие товаров, самозащита путем сокращения издержек, консолидация и избавление. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

2. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

3. Стратегии выбора правильной стратегии в фазе спада рынка.

4. Стратегии враждебных рынков.

16. Принятию решения о реализации данной стратегии, в частности об объеме инвестиций в этот рынок, должен предшествовать анализ перспектив рынка, интенсивности конкуренции, сильных сторон компании, взаимосвязей с другими видами бизнеса фирмы и барьеров внедрения. Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

2. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

3. Стратегии выбора правильной стратегии в фазе спада рынка.

4. Стратегии враждебных рынков.

17. Лучшие результаты приносят стратегии, представленные «золотыми» фирмами (занимающими первое и второе места на рынке, пользующимися эффектом масштаба и значительным присутствием) и «серебряными» конкурентами (фирмами, занимающими третье и последующие места, концентрирующимися на меньших сегментах, обычно на высшем секторе рынка). Речь идет о: (УК-3, ОПК-4)

1. Стратегии «Доение» или «уборка урожая».

2. Стратегии дивестиций или ликвидации бизнеса.

3. Стратегии выбора правильной стратегии в фазе спада рынка.

4. Стратегии враждебных рынков.

18. Анализ среды необходим для идентификации и рассмотрения представляющих с точки зрения организации возможности или угрозы текущих и потенциальных тенденций и событий и состоит в: (ОПК-4)

1. Оценке существующих конкурентов, рыночной власти поставщиков, рыночной власти покупателей, товаров-субститутов и потенциальных игроков.

2. Оценка его привлекательности, структуры и динамики.

3. Оценке размеров, показателей роста и прибыльности, имиджа, целей, стратегии бизнеса, организационной культуры, структуры затрат, барьеров на выходе, сильных и слабых сторон.

4. Оценке изменений в технологиях, демографии, культуре, экономике и государственной политике.

19. Прибыльность рынка зависит от факторов: (ОПК-4)

1. Существующих конкурентов, рыночной власти поставщиков, рыночной власти покупателей, товаров-субститутов и потенциальных игроков.

2. Привлекательности, структуры и динамики.

3. Размеров, показателей роста и прибыльности, имиджа, целей, стратегии бизнеса, организационной культуры, структуры затрат, барьеров на выходе, сильных и слабых сторон.

4. Изменений в технологиях, демографии, культуре, экономике и государственной политике.

20. Анализ конкурентов осуществляется по ряду показателей: (ОПК-4)

1. Существующих конкурентов, рыночной власти поставщиков, рыночной власти покупателей, товаров-субститутов и потенциальных игроков.

2. Привлекательности, структуры и динамики.

3. Размеров, показателей роста и прибыльности, имиджа, целей, стратегии бизнеса, организационной культуры, структуры затрат, барьеров на выходе, сильных и слабых сторон.

4. Изменений в технологиях, демографии, культуре, экономике и государственной политике.

21. Цель анализа рынка состоит в: (ОПК-4)

1. Оценке существующих конкурентов, рыночной власти поставщиков, рыночной власти покупателей, товаров-субститутов и потенциальных игроков.

2. Оценка его привлекательности, структуры и динамики.

3. Оценке размеров, показателей роста и прибыльности, имиджа, целей, стратегии бизнеса, организационной культуры, структуры затрат, барьеров на выходе, сильных и слабых сторон.

4. Оценке изменений в технологиях, демографии, культуре, экономике и государственной политике.

22. Деловая стратегия представляет собой: (УК-3)

А) процесс установления и укрепления долгосрочной конкурентоспособной позиции компании на конкретном рынке

Б) то, что компания собирается делать и чем она хочет стать

В) разработка концепции долгосрочного развития фирмы.

Г) план управления отдельной сферой деятельности компании

23. Функциональная стратегия представляет собой: (УК-3)

А) процесс установления и укрепления долгосрочной конкурентоспособной позиции компании

на конкретном рынке

Б) разработка концепции долгосрочного развития фирмы.

В) план управления отдельной сферой деятельности компании

Г) нет верного ответа

24. Главная ответственность за формирование функциональной стратегии обычно возлагается на: (УК-3)

А) генерального директора

Б) главного бухгалтера

В) руководителей подразделений

Г) вице — президентов

25. … — это программа практических мероприятий и действий, тогда как анализ стратегии предприятия имеет целенаправленный, исследовательский характер (УК-3)

А) демпинг

Б) планирование

В) стратегия

Г) SWOT – анализ

26. … — это совокупность управленческих действий, направленных на повышение эффективности операционной, инвестиционной, финансовой и других видов деятельности предприятия (УК-3)

А) контроллинг

Б) планирование

В) экономическая стратегия

Г) стратегический подход

27. К политическим факторам, которые рассматриваются в ходе Pest-анализа, относят: (ОПК-4)

А) общие проблемы налогообложения

Б) текущее законодательство на рынке

В) обменные курсы валют

Г) демография

28. К социокультурным тенденциям, которые рассматриваются в ходе Pest-анализа, относят: (ОПК-4)

А) влияние государства в отрасли

Б) потребности конечного потребителя

В) финансирование исследований

Г) базовые ценности

29. Набор мер, позволяющих делать выводы о несоответствии внутренней среды маркетинга внешнего окружения или о внутренних несоответствиях – это: (ОПК-4)

А) SWOT – анализ

Б) Pest — анализа

В) Gap – анализ

Г) нет корректного ответа

30. К «пяти силам Портера» относят: (ОПК-4)

А) угроза появления новых конкурентов

Б) угроза появления товаров и услуг — заменителей

В) способность поставщиков торговаться

Г) все ответы правильные

31. Высокая научно-техническая квалификация персонала, проектная (матричная) структура управления – относят к … внедрения нововведений (ПК-5)

А) преимуществам

Б) необходимым рыночным условиям

В) требованиям к организации производства

Г) дестабилизирующим факторам

32. «Вход» в отрасль и «выход» из нее не представляет трудностей – фактор, который относят к … немедленного реагирования на потребность рынка (ОПК-4)

А) преимуществам

Б) необходимым рыночным условиям

В) требованиям к организации производства

Г) дестабилизирующим факторам

33. Падение потребительского спроса порождает острую конкуренцию за долю на рынке – данный фактор относят к стадии: (ОПК-4)

А) возникновения

Б) роста

В) зрелости

Г) стагнации

34. Работать тщательно и без перебоев, чтобы снизить уровень расходов – данный фактор относят к стадии: (ОПК-4)

А) возникновения

Б) роста

В) зрелости

Г) стагнации

35.… — это стратегия, которая описывает общее направление роста предприятия, развития его производственно-сбытовой деятельности. (ОПК-4)

А) деловая

Б) портфельная

В) оперативная

Г) бизнес

36. Разработка функциональной стратегии включает в себя: (УК-3)

А) Создание и управление портфелем СЗХ. Обеспечение синергизма СЗХ как конкурентного преимущества. Определение инвестиционных приоритетов и управление ресурсами в наиболее привлекательных СЗХ. Пересмотр/ревизия/унификация основных стратегических подходов шефов СЗХ

Б) Определение действий и подходов для успешной конкуренции и в интересах получения конкурентных преимуществ. Формирование реакции на изменение внешних условий. Унификация стратегических инициатив ключевых функциональных служб. Действия по решению специфических проблем

В) Создание функциональных подходов поддержки стратегии бизнеса и достижения функциональных целей и функциональных стратегий в НИОКР, производстве, маркетинге, финансах, кадрах. Пересмотр/ревизия/ унификация основных подходов менеджеров более низкого уровня

Г) Разработка более узких и специфических подходов и действий в поддержку функциональных и СЗХ стратегий и в интересах достижения целей полевых единиц и функциональных отделов

37. Стратегия ограниченного роста: (ОПК-4)

А) Применяется в динамично развивающихся отраслях с быстро меняющейся технологией, устанавливает ежегодное значительное превышение уровня развития над уровнем предыдущего года

Б) Применяется в сложившихся отраслях со стабильной технологией, устанавливает цели развития «от достигнутого» и корректирует на изменяющиеся условия

В) Устанавливает цели ниже уровня, достигнутого в прошлом, когда показатели деятельности организации приобретают устойчивую тенденцию к ухудшению и никакие меры не изменяют ее

Г) Придерживаются крупные компании, которые активно функционируют в нескольких отраслях

38. Чистый риск – это: (ОПК-4)

А) опасность валютных потерь, вызванных измененным курсом валют

Б) возможное получение, как положительного, так и отрицательного результата

В) возможность получения нулевого или отрицательного результата

Г) опасность неправильного вложения капитала, неправильного выбора ценных бумаг, при формировании инвестиционного портфеля

39. Стратегии концентрированного (интенсивного) роста связана с …..: (ОПК-4)

А) с развитием производства и повышением рентабельности, контролем стратегически важных звеньев в цепи производства и продажи товаров (поставщиков, каналы сбыта, конкурентов)

Б) с изменением продукта и/или рынка и не затрагивающие другие элементы

В) с состоянием или изменением продукта, рынка, отрасли, конкурентной позиции, технологии

Г) с продажей хозяйственного подразделения или выделением его в самостоятельную структуру

40. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это: (ПК-5)

а) функциональная стратегия

б) бизнес-стратегия

в) корпоративная стратегия

г) оперативная стратегия

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 85-100% вопросов тестов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 70-85% вопросов тестов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 55-69% вопросов тестов;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он ответил менее чем на 55% вопросов тестов.

Комплект заданий для самостоятельной работы по дисциплине

Вопросы для самоконтроля по разделу 1 (УК-3, ОПК-4, ПК-5)

1 Понятие и роль стратегического управления.
2 Взаимосвязь военных и экономических стратегий.
3 Назовите группы факторов, относящихся к внешней среде компании.
4 Кратко опишите модель пяти рыночных сил М. Портера.
5 Опишите кратко суть PEST-анализа.
6 Как расшифровывается SWOT-анализ и в чем его суть?
7 Что такое SPACE-анализ?
8 Опишите матрицу БКГ?
9 Дайте краткое описание техники анализа исходного состояния фирмы?
10 Что такое «узкие места» в деятельности фирмы и как они определяются?

Вопросы для самоконтроля по разделу 2 (ОПК-4)

11 Охарактеризуйте базовые стратегии, каковы условия применения каждой стратегии, приведите примеры.
12 Каковы особенности стратегии лидерства за счет экономии на издержках?
13 Каковы особенности стратегии дифференциации?
14 Каковы особенности стратегии специализации?
15 В чем заключается суть стратегий роста фирмы?
16 Перечислите основные стратегии, их роль в разработке бизнес-стратегии и бизнес-плана предприятия.
17 Перечислите этапы разработки стратегии корпорации.
18 Назовите цель, задачи и критерии сегментирования рынка.
19 Назовите цель, задачи и методы позиционирования товара (фирмы).
20 Охарактеризуйте роль миссии в разработке стратегии компании.
21 В чем взаимосвязь стратегического видения и миссии компании?
22 Поясните роль прогнозов в формировании стратегического видения и миссии компании?
23 На чем основаны стратегические ценности компании?
24 Приведите примеры финансовых и стратегических целей организации.
25 Какие задачи решаются на этапе «разработка стратегии» в стратегическом управлении?
26 Что входит в корпоративную стратегию?
27 В чем специфика разработки деловой (бизнес) стратегии?
28 Какие вопросы решает функциональная стратегия?
29 Что такое «алгоритмизация стратегического планирования»?
30 На каких отрезках времени и как осуществляется ветвление альтернатив развития фирмы?
31 Что такое и как осуществляется усечение или фильтрация альтернатив развития фирмы?

32 Раскройте понятие «область допустимых стратегических решений».

33 Каковы мотивы глобальных стратегий?

34 Как происходит выбор страны для реализации глобальных стратегий?

35 Что собой представляют стандартизация и кастомизация в рамках глобальных стратегий?

36 Что собой представляют стратегические альянсы в рамках глобальных стратегий?

37 Охарактеризуйте роль стратегического позиционирования.

38 Назовите варианты стратегических позиций.

39 Как осуществляется разработка и выбор стратегической позиции?

Вопросы для самоконтроля по разделу 3 (УК-3, ОПК-4)

40 Охарактеризуйте стратегию роста на существующих товарных рынках.

41 В чем заключаются особенности стратегии разработки нового товара для существующего рынка.

42 Охарактеризуйте стратегию расширения рынка с использованием существующих товаров.

43 В чем заключаются особенности стратегии вертикальной интеграции?

44 Охарактеризуйте стратегию родственной диверсификации.

45 В чем заключается суть синергетических миражей?

46 В чем заключаются особенности стратегии неродственная диверсификации?

47 Охарактеризуйте стратегию выхода на новый товарный рынок.

48 Опишите создание условий для роста на находящихся на стадии спада рынках.

49 В чем заключаются особенности стратегии прибыльного выживания?

50 Охарактеризуйте стратегию «доения» или «уборка урожая».

51 Что собой представляют дивестиции или ликвидация бизнеса?

52 Как выбрать правильную стратегию в фазе спада рынка?

53 В чем заключаются особенности стратегии действий на враждебных рынках?

Оценивание участия обучающихся в лекциях-дискуссиях

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**». Обучающийся проявляет активное участие в лекции-дискуссии, демонстрирует знание вопросов обсуждаемой темы. Задет вопросы лектору, сам проявляет инициативу при ответе на вопросы других обучающихся. Последовательно даны ответы на все поставленные вопросы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, вопрос раскрыт полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

«**Хорошо**». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

«**Удовлетворительно**». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Кейсы по дисциплине «Стратегическое управление»

Методические рекомендации преподавателю по выполнению кейсов

В современном образовании кейсовые задания используется в качестве наиболее эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний по соответствующим темам учебного курса. Несомненно, выполнение кейсов способствует формированию профессионального мышления будущих экономистов, повышению понятийной культуры специалистов.

Кейсовые задания предназначены для усвоения основных положений в рамках изучаемой дисциплины, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса, практической и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

Выполнение кейсов в рамках изучаемой дисциплины целесообразно и при очном, и при заочном обучении. В условиях заочной формы обучения выполнение кейсов может оказать существенную помощь как преподавателю для организации промежуточного или итогового контроля знаний обучающихся, так и самим обучающимся, которые могут использовать предлагаемые задания для самоконтроля. Последнее позволяет реально оценить свои знания по дисциплине перед зачетом и, тем самым, обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Выполнение кейсов имеет ряд несомненных достоинств. Во-первых, при их использовании существенно экономится учебное время контактной работы. Во-вторых, данным способом можно опросить достаточно большое количество обучающихся за ограниченный временной интервал. В-третьих, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку кейс выполняется индивидуально по самостоятельно выбранной обучающимся проблеме.

В то же время, думается, что полностью переходить на контроль знаний обучающихся на основании выполнения кейсов не совсем целесообразно. Обучающиеся должны не только получать определенный набор знаний по специальности, но и приобретать определенные навыки, важнейшим из которых является навык грамотной устной речи. Поэтому проведение итогового зачета представляется более целесообразным в традиционной устной форме, позволяя оценить такие важные качества будущих менеджеров, как умение грамотно излагать свои мысли, отстаивать определенные точки зрения, аргументировать их и прочее.

В качестве вопросов для обсуждения к кейсу целесообразно использовать вышеуказанные вопросы для самоконтроля по соответствующей теме.

Тема 6. Эффективная стратегия бизнеса и стратегические направления (ОПК-4)
Самостоятельное изучение кейса «Стратегическое репозиционирование: качество как опцион» и подготовка к обсуждению с учетом тем для обсуждения

Цель: Овладеть способностью разрабатывать корпоративную стратегию и сформировать соответствующую компетенцию

Исходные данные: *Hobart Corporation.* Более ста лет *Hobart Corporation* является производителем оборудования для сектора общественного питания (рестораны и предприятия общепита) и розничной торговли (продовольственные магазины и магазины товаров повседневного спроса). Несмотря на то, что за все эти годы компания приобрела известность благодаря высокому качеству своих товаров и их надежности, ее не всегда рассматривали как лидера отрасли. Однако она пользовалась большим доверием. Она была не только самой крупной компанией с точки зрения объемов продаж, но и отличалась широким охватом всей отрасли и ее товарных категорий, а также обладала соответствующей сетью обслуживания (около 200 предприятий и более 1700 фургонов). Самые заметные конкуренты компании превосходили ее в определенной категории товара (например, холодильники) или были хорошо известны в одном из отраслевых секторов, но им не хватало широты предложений *Hobart.*

Причиной беспокойства *Hobart* было появление более дешевых конкурирующих товаров, которые производились за границей. Большинство покупателей продолжало приобретать товары *Hobart,* но угроза бизнесу возрастала. Кроме того, было сложно создавать рекламу и материалы для торговых выставок, которые могли бы прорваться через хаос поступающей к потребителям

информации. Перед компанией стояла нелегкая задача создания исключительных товаров, которые могли привлечь внимание покупателей.

Чтобы решить эти вопросы, компания сделала попытку создать иную, ориентированную на покупателя торговую марку, которая могла бы стать не только лидером отрасли по товару, но и «лидером мыслей». Она хотела, чтобы ее знали благодаря лучшему качеству «плюс чему-то еще». Основная направляющая идея состояла в том, чтобы предлагать решения повседневных вопросов, с которыми сталкиваются ее покупатели в своих компаниях, таких как подбор, обучение и сохранение хороших работников; хранение продовольственных товаров; обеспечение приятных впечатлений в процессе еды; сокращение издержек; снижение потери в массе продуктов в процессе приготовления и усиление роста продаж в магазинах, открытых не менее года назад. Для решения всех этих проблем компания систематически формировала и совершенствовала базу своих знаний.

Идея решения повседневных проблем покупателей вылилась в создание действенной программы строительства торговой марки вокруг ключевой фразы «Надежное оборудование, надежный совет». Ключевым элементом этой программы стал журнал под названием «Мудрец: советы специалистов для профессионалов пищевой промышленности» (с которым также можно было познакомиться в Интернете на сайте компании в разделе «Sage Online»). Журнал предлагал всестороннее и объективное рассмотрение проблем и вопросов покупателей, что делало его изданием для широкой продажи, а не просто инструментом корпоративного продвижения. Во время проведения промышленных выставок частью стенда компании *Hobart* был «Центр идей», где люди могли получить у специалистов надежный совет по решению тех проблем, с которыми они сталкивались при управлении своим бизнесом. Внутри самой компании сообщение о лидерстве постоянно подкреплялось на собраниях отделов и всей компании, а также с помощью внутренних информационных бюллетеней.

Кроме того, компания *Hobart* представляла полезную информацию по основным вопросам отраслевого бизнеса на собственном веб-сайте hobartcorp.com. Посетители сайта могли найти на нем официальные документы, обсуждения в запросно-ответном режиме со специалистами отрасли, инструкции и другие материалы, которые обновлялись каждую неделю. Торговая марка присутствовала в сети и других местах благодаря стратегическому размещению информации, предлагаемой *Hobart,* на многих других сайтах, которые часто посещали работающие в отрасли люди. Определенная часть информации, представленной на веб-сайте, выпускается и распространяется в печатном виде.

Компания *Hobart* делилась своей информацией и давала полезные советы во время выступлений на основных отраслевых выставках, на таких мероприятиях, как «Саммит по вопросам замещения домашней еды», и в статьях, публикуемых в отраслевых журналах (таких как «Hotel Magazine»). Целью работы в сфере связей с общественностью стало размещение идей, а не товаров. Компания *Hobart* также изменила свой подход к выпускам новых товаров, сделав основной упор на то, как каждый товар помогает покупателю решить основные вопросы своего бизнеса. Вместо того чтобы подчеркивать определенные характеристики своего товара, например, скрытые водоструйные сопла в посудомоечной машине «Hobart TurboWash», компания сообщала о том, насколько она упрощает чистку кастрюль и противней, тем самым делая более радостной работу сотрудников ресторанов и предприятий общественного питания.

Печатная реклама, которая была первоначальным средством строительства торговой марки, играла меньшую, но все же важную роль, сохраняя ориентацию на решение основных проблем покупателей. Так, в одном рекламном объявлении была показана раковина, которую украшала надпись: «Прежде чем вернуться к работе, сотрудники должны вымыть руки». Под картинкой был помещен вопрос «Вам нужен более комплексный подход к обеспечению безопасности пищевых продуктов?», а затем было дано описание решений, предлагаемых компанией *Hobart.*

Темы для обсуждения

1. Почему шеф-повара покупают продукцию *Hobart* для оснащения своих кухонь?
2. Какой была позиция компании до начала программы «Надежное оборудование, надежный совет»? Как она изменилась?
3. Какие стратегические направления использует компания *Hobart?*

4. Реализация новой программы поглощала ресурсы, тем самым снижая эффективность работы по коммуникации товарных инноваций. Было ли это мудрым решением? Какой подход может создать лучшую поддержку для позиционирования по качеству?
5. Как могли бы конкуренты позиционировать себя относительно стратегической позиции *Hobart?* Какие критерии могут быть полезными при разработке этой стратегической позиции?

Тема 11. Стратегии действий на враждебных и находящихся в стадии спада рынках

(УК-3, ОПК-4)

Самостоятельное изучение кейса «Использование активов торговой марки» и подготовка к обсуждению с учетом тем для обсуждения

Цель занятия: Овладеть способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию, способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач и сформировать соответствующую компетенции

Исходные данные: Торговая марка «DOVE». Компания *Unilever* (которая в то время называлась *Lever Brothers)* выпустила на рынок мыло «Dove», в состав которого входил запатентованный ею мягкий очищающий ингредиент. Новый товар позиционировался - тогда и сейчас - как «туалетное мыло», на одну четверть состоящее из очищающего крема, который увлажняет кожу во время мытья (в отличие от обычного мыла, которое сушит кожу). Сообщение было усилено с помощью рекламы, в которой было показано, как крем вливают в кусок мыла. Словосочетание «очищающий крем» было заменено на «увлажняющий крем».

Тогда же дерматологами, работающими в Пенсильванском университете, было проведено исследование, которое показало, что мыло «Dove» сушит и раздражает кожу в гораздо меньшей степени, чем обычные сорта мыла. Основываясь на результатах этого исследования, компания *Unilever* начала проводить агрессивную маркетинговую работу среди врачей. Вскоре около 25% людей, пользующихся «Dove», завили, что они купили мыло этой торговой марки по рекомендации врачей, что очень повысило доверие к этому мылу как к увлажняющему средству. Марка «Dove» стала наиболее хорошо продаваемой маркой мыла и получила возможность устанавливать высокую премиальную цену. К определенному периоду компания *Unilever* продавала мыла «Dove» на сумму $330 млн, захватив более 24% рынка и намного опередив своих ближайших конкурентов.

Была предпринята первая попытка расширить торговую марку «Dove». Это расширение в категорию жидких средств для мытья посуды смогло выжить, но иначе как разочаровывающим его назвать нельзя. Компания надеялась, что сообщение об очищающем креме «Dove» сможет стать конкурентным преимуществом, потому что ее ведущий на тот момент соперник в данной категории, *Palmolive,* обещал «делать руки более мягкими во время мытья посуды». Однако покупатели не увидели смысла отказываться от занимающей хорошую позицию марки «Palmolive»; к тому же репутация «Dove» как увлажняющего и косметического товара не предполагала связи с чистыми тарелками, поэтому в данном случае просто не было воспринимаемой выгоды. После того как расширение было очень прохладно принято на рынке, «Dove» снизила цену на товар, создав тем самым еще один источник давления на торговую марку. Через пятнадцать лет после запуска бренда произошло его ослабление, а на рынке США он опустился на печальное седьмое место с размером доли, не превышавшим 3%. Средство для мытья посуды не только не смогло укрепить торговую марку «Dove», но и в течение многих десятилетий мешало ее расширению через франчайзинг.

Когда срок действия патента на мыло «Dove» закончился, вскоре основной конкурент, *P&G,* приступил к тестированию обладающего увлажняющими качествами туалетного мыла «Olay», которое потом вышло на рынок. Год спустя появился гель для мытья тела «Olay», который в очень короткие сроки захватил более 25% категории высокоприбыльных товаров. Получив этот удар исподтишка, команда торговой марки «Dove» слишком поздно поняла, что именно у ее марки были все естественные основания занять позицию увлажняющих гелей для мытья тела. Фирма, вне всяких сомнений, упустила шанс стать лидером в этой новой субкатегории.

В ответ на появление «Olay» фирма начала в срочном порядке поставлять в магазины гель

для мытья тела «Dove Moisturizing Body». Однако этот товар не соответствовал обещанию марки «Dove», а проведенное изменение формулы было всего лишь частичным усовершенствованием. Тем не менее позднее «Dove» смогла наконец-то вернуться на верный путь с помощью инновационной линии «Nut-rium», основанной на технологии осаждения на кожу липидов, витамина Е и других ингредиентов. Усовершенствованные характеристики в области ухода за кожей оказались достаточными для того, чтобы позволить «Dove» определить для этого надбавку, на 50% превышающую ту, которая была у ее обычного геля для душа. Позже «Dove» представила версию «Nutrium» с антиоксидантами (которые связывались с уменьшением следов старения кожи), что помогло марке подняться до уровня «Olay» в категории средств для мытья тела. Благодаря использованию капитала торговой марки, инновационным технологиям и проявлению настойчивости бренд «Dove» смог преодолеть сложности, связанные с поздним входом на рынок.

Попытки создания геля для мытья тела «Dove» оказали влияние на бизнес торговой марки, связанной с производством мыла, который находился в вялом состоянии, боле того начал приходить в упадок. После запуска на рынок геля для мытья тела продажи мыла «Dove» выросли на 30%, что свидетельствует о том, что энергия и известность торговой марки «Dove» помогли ей даже несмотря на то, что в течение большей части этого периода товара в некоторой степени недостовало. Кроме того, компания использовала суббренд «Nutrium», занявший прочное место в категории гелей для душа, чтобы помочь бизнесу мыла. Далее компания *Unilever* выпустила на рынок мыло «Dove Nutrium» (позиционируемое как мыло с питательными веществами, обновляющими кожу), которое стоило примерно на 30% дороже обычного мыла «Dove».

Еще одним полем боя стала достаточно зрелая категория дезодорантов, хотя ключевая выгода этой категории (сухость), как оказалось, противоречила обещаниям увлажнения «Dove», а представители ее целевого сегмента были моложе типичных покупателей товаров «Dove».

Следующим товарным расширение стала серия средств по уходу за волосами «Dove Hair Care», чьи увлажняющие качества непосредственно отвечали одной из двух наиболее значимых неудовлетворенных потребностей в данной категории. Дифференцирующим элементом этого товара, «Weightless Moisturizers», является набор из пятнадцати ингредиентов, которые должны сделать волосы более мягкими, более гладкими и более блестящими, не добавляя им никакого дополнительного веса. После того как линия «Dove Hair Care» стала лидером продаж в Японии и на Тайване, она была выведена на рынок США в сопровождении массивной рекламной кампании, чтобы со временем войти в семейство товаров, которые используются практически в каждой третьей американской семье. В результате, благодаря всем своим успешным расширениям «Dove» стала торговой маркой стоимостью $2 млрд с доходностью, которая в десять раз превышала ту, что была у нее на первоначальном этапе.

Темы для обсуждения

1. Почему торговая марка «Dove» так долго «пребывала в спячке»?
2. Что было ключевыми факторами того успеха, которого добилась «Dove», превратив свою торговую марку в бизнес стоимостью $2 млрд? Какую роль сыграли успешные расширения? Суббренд?
3. Какова была роль сильных конкурентов? Смогла ли бы «Dove» добиться таких результатов, если бы марку не подталкивала (или, если быть более точными, тянула) компания *P&G?*
4. Почему успех других товаров «Dove» оказал влияние на продажи мыла этой торговой марки?
5. Какие мы можем сделать выводы о преимуществе раннего входа на рынок на основе истории марки «Dove»?

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, заданий кейс-задачи. Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом.

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Выполнение кейсов	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для выполнения кейсов

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

«Стратегия и технология управления персоналом»

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль): Управление персоналом

квалификация: магистр

форма обучения: очная/заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы 7
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 32
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ 36

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

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Стратегия управления человеческими ресурсами.	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровая политика	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровое планирование и найм персонала	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Технологии управления развитием человеческих ресурсов	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Технологии преодоления проблемных ситуаций в управлении человеческими ресурсами	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
ПК-3 Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	Стратегия управления	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Стратегия управления человеческими ресурсами.	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровая политика	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровое планирование и найм персонала	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	

	Технологии управления развитием человеческих ресурсов	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Технологии преодоления проблемных ситуаций в управлении человеческими ресурсами	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Стратегия управления	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Стратегия управления человеческими ресурсами.	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровая политика	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Кадровое планирование и найм персонала	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Технологии управления развитием человеческих ресурсов	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Технологии преодоления проблемных ситуаций в управлении человеческими ресурсами	Пороговый	Тест	Курсовая работа, вопросы к экзамену
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах ихформирования

Код формир уемой компет енции и ее формулировка	*Критерии в соответствии с уровнем освоения компетенций*			
	Неудовлетворител ьно (не зачтено) менее 55 баллов	***пороговый(базовый) (удовлетворительн о, зачтено) 55-69 баллов***	***повышенный (хорошо, зачтено)70-84 баллов***	***высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов***
ПК-2 Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации	Теоретическое содержание дисциплины(модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины(модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы сосвоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-3 Способен разрабатывать и управлять внедрением планов, программ и технологий по управлению персоналом	Теоретическое содержание дисциплины(модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины(модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы сосвоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Код формир уемой компет енции и ее формулировка	*Критерии в соответствии с уровнем освоения компетенций*			
	Неудовлетворител ьно (не зачтено) менее 55 баллов	***пороговый(базовый) (удовлетворительн о, зачтено) 55-69 баллов***	***повышенный (хорошо, зачтено)70-84 баллов***	***высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов***
	учебных заданий.	ошибки		
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Теоретическое содержание дисциплины(модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины(модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы сосвоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Примерная тематика курсовых работ по дисциплине (ПК-2, ПК-3, ПК-5)

1. Место, роль и задачи управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.
2. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами организации.
3. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики на предприятии.
4. Анализ и развитие кадрового потенциала организации.
5. Практические методы и инструменты управления человеческими ресурсами.
6. Место кадрового планирования в системе управления человеческими ресурсами.
7. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах.
8. Роль кадровой службы организации, ее функции, задачи и структура.
9. Кадровый контроллинг и кадровый аудит.
10. Внедрение автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами.
11. Развитие методов оценки экономической и социальной эффективности системы управления человеческими ресурсами предприятия.
12. Управленческие технологии профессионального отбора персонала.
13. Пути повышения эффективности набора персонала и введения в должность.
14. Источники найма персонала, их преимущества и недостатки.
15. Повышение эффективности набора и отбора человеческих ресурсов.
16. Лизинг персонала: опыт и проблемы использования.
17. Особенности адаптации различных категорий работников: понятие, виды, процедуры.
18. Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала.
19. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами через обучение.
20. Профессиональная подготовка персонала. Обучение и коучинг.

21. Повышение квалификации человеческих ресурсов как инструмент развития организации.

22. Анализ и совершенствование системы аттестации человеческих ресурсов.

23. Оценка персонала и аттестация как инструмент развития персонала.

24. Правовые, производственные, экономические, психологические аспекты аттестации персонала, особенности ее проведения.

25. Состояние и пути повышения эффективности систем мотивации в кадровом менеджменте организаций АПК.

26. Мотивация в современной практике управления персоналом.

27. Результативность труда: факторы мотивации и проблемы стимулирования.

28. Построение систем вознаграждения руководителей.

29. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением человеческих ресурсов.

30. Стиль руководства и его роль в управлении человеческими ресурсами.

31. Стратегия и тактика формирования трудового коллектива.

32. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.

33. Управление трудовыми противоречиями и конфликтами в коллективе.

34. Конфликты в управленческой деятельности и управление ими: сущность, предупреждение и разрешение.

35. Управление стрессами в деятельности организации.

36. Необходимость изменений и преодоление сопротивления при инновациях.

37. Формирование систем контроля реализации управленческих решений в организации.

38. Управление человеческими ресурсами в ситуации неопределенности и риска.

39. Основные направления, формы и методы работы с человеческими ресурсами кризисного предприятия.

40. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами на основе аутсорсинга.

Критерии оценки:

Оценка «Отлично» выставляется обучающемуся, если содержание работы полностью соответствует заданию, представлены результаты обзора литературных и иных источников; структура работы логически и методически выдержана; выводы и предложения убедительно аргументированы; оформление работы и полученные в работе результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях; при защите работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы;

Оценка «Хорошо» выставляется обучающемуся, если содержание работы полностью соответствует заданию; представлены результаты обзора литературных и иных источников; структура работы логически и методически выдержана; большинство выводов и предложений аргументировано; оформление работы и полученные в работе результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях; имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах; присутствует незначительное количество грамматических, стилистических ошибок; при защите работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы; при наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе;

Оценка «Удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если содержание работы частично не соответствует заданию; результаты обзора литературных и иных источников

представлены недостаточно полно; есть нарушения в логике изложения материала; аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует; имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении работы; полученные в работе результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях;имеются одна - две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах; много грамматических и/или стилистических ошибок; при защите работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30 % вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы;

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если содержание работы в целом не соответствует заданию; имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении работы; большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок; полученные в работе результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях; при защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание материала.

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине

Раздел 1. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

1. Сущность, цели, функции управления человеческими ресурсами.
2. Сущность концепции управления человеческими ресурсами, ее составляющие: методология, система и технологии управления.
3. Понятие, элементы, система стратегического управления человеческими ресурсами.
4. Понятие, виды организационных структур.
5. Сущность, исходные положения, типы, основные направления кадровой политики.

Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов в организации

6. Сущность, задачи, уровни кадрового планирования, основные требования к нему.
7. Сущность, функции, составные элементы маркетинга персонала.
8. Собеседование: цель, виды, технологии проведения.
9. Тестирование: разновидности и условия применения.
10. Сущность, виды, стадии адаптации персонала.

Раздел 3. Управление профессионально-должностным развитием персонала

11. Сущность, цели, формы переподготовки и повышения квалификации персонала.
12. Сущность, цели, функции деловой оценки сотрудников, использование ее результатов.
13. Потребности и их удовлетворение.
14. Мотивация: сущность, определение, классификация.
15. Понятие, виды, этапы деловой карьеры.
16. Понятие и основные виды профессионально-должностных перемещений работников.
17. Высвобождение персонала: понятие, виды, обстоятельства и причины.
18. Лидерство: сущность, официальные и неформальные лидеры.

Раздел 4. Кадровый кризис-менеджмент

19. Понятие, причины, функции, виды конфликтов.
20. Сущность, природа и причины стрессов. Факторы, вызывающие стресс.
21. Понятие, значение, необходимость изменений в организациях.
22. Сущность, причины, негативные последствия сопротивления изменениям.
23. Понятие, виды, функции управленческого контроля.

Раздел 5. Основы стратегического управления человеческими ресурсами

24. Трудовой потенциал работника, его компоненты.
25. Значение и сравнительный анализ понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал».
26. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами: исторический аспект, принципы, методы построения.
27. Составляющие стратегии управления персоналом.
28. Методы реализации кадровой политики, их разновидности.

Раздел 6. Формирование человеческих ресурсов в организации

29. Соблюдение правовых норм при приеме на работу.
30. Содержание и процедуры разработки стратегического плана кадровой работы иоперативного плана работы с персоналом.
31. Разработка программы найма персонала: основные этапы.
32. Отбор персонала: понятие, формы, ступени и методы.
33. Внутренние и внешние источники привлечения персонала: сравнительный анализ.
34. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики,рекомендательные письма.
35. Подготовка программ адаптации работников на предприятии.

Раздел 7. Управление профессионально-должностным развитием персонала

36. Кадровый резерв, его назначение, принципы работы с ним, особенности формирования.
37. Организация обучения персонала, классификация форм, видов и методов обучения.
38. Аттестация сотрудников, ее виды, этапы, организация.
39. Управленческие стили и эффективность. Требования к современному руководителю.

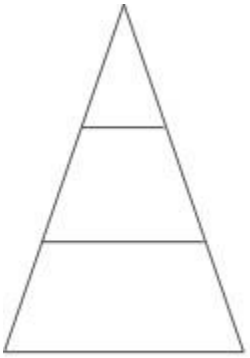
Раздел 8. Кадровый кризис-менеджмент

40. Типичные симптомы стресса. Методы снятия стресса.
41. Стратегии управления организационными конфликтами, способы их разрешения.
42. Тактические методы решения конфликтных ситуаций.
43. Предложения по преодолению стрессовых ситуаций на работе.
44. Формы проявления сопротивления работников изменениям.
45. Методы преодоления сопротивления при изменениях.
46. Системы обратной связи: понятие, элементы, необходимость, эффективность.

Примерный перечень заданий

1. Распределите должности по уровням иерархии в организации (рисунок), включая неуправленческих служащих: инспектор, руководитель подразделения, председатель Правления, служащий секретариата, координатор, директор производства, руководитель отдела, глава исполнительной власти, член Совета директоров, канцелярский

служащий,вице-президент, коммерческий директор, квалифицированный рабочий, мастер, бригадир, главный бухгалтер, президент, директор завода, продавец.



1 — высший уровень — руководитель организации и его заместители

2 — средний уровень — руководители функциональных подразделений

3 — низовой уровень — руководители подотделов, бюро, групп

Рис. **Уровни управления организацией**

Необходимо построить уровни управления организацией (в российской практике управления их количество варьируется до 7 уровней) и определить, к какому уровню относится тот или иной руководитель. Целесообразно данный анализ провести на примере конкретной организации и обосновать количество уровней управления.

2. Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала.

Необходимо составить объявление о текущей вакансии. В объявлении следует указать должность, на которую требуется кандидат, дать краткую характеристику организации, где он будет работать, изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда данной должности, указать телефон, электронную почту для передачи резюме.

3. Дневная тарифная ставка рабочего по разряду работ составляет 700 руб., а сменная норма выработки – 10 шт. Рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 240 изделий. Начислена премия 35% от сдельной заработной платы.

4. Определите размер заработной платы вспомогательного рабочего по косвенной сдельной системе, если обслуживаемый им основной рабочий изготовил за месяц 250 ед. продукции. Дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего составляет 700 руб., сменная норма выработки основного рабочего – 10 ед. продукции.

5. Определите месячную заработную плату рабочего 3-го разряда, если его часовая тарифная ставка составляет 83,5 руб. Рабочий отработал 168 ч. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременной заработной платы, а за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2,5%. Фактически с первого предъявления сдано 95% продукции.

6. В ночное время работник проработал за месяц 30 ч., доплата установлена 40% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка работника – 160 руб. Всего за месяц отработано 170 ч. Рассчитайте заработок работника с учетом доплат за работу в ночное время.

7. Рабочий за месяц отработал 170ч., из них 100 ч во вредных условиях труда. Тарифная ставка рабочего за час работы – 160 руб. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Рассчитайте заработную плату.

8. Объем продукции предприятия составил 1 млн 300 тыс. руб., среднесписочная численность работников – 8200 чел. В планируемом периоде предполагается увеличение объема продукции на 17%, рост производительности труда на 7% по сравнению с текущим периодом. Необходимо определить численность работающих на планируемый период.

9. Списочный состав работников на начало отчетного периода составил 6714 чел. Принято в течение отчетного периода 266 чел. Выбыло в течение отчетного периода 388 чел., в том числе по причинам: перевод на другие предприятия – 0 чел., окончание срока договора – 67 чел., переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом – 82 чел., по собственному желанию – 196 чел., увольнение по сокращению штатов – 30 чел., увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 13 чел. Среднесписочное число работников 6653 чел. Определите: 1) списочный состав работников на конец отчетного периода; коэффициент текучести кадров; степень удовлетворенности трудящихся работой на предприятии.

10. Внедрение комплекса мероприятий по улучшению условий труда на предприятии способствовало сокращению потерь рабочего времени по вине рабочих на 8,6 мин в смену. Определить экономическую эффективность внедренных мероприятий по следующим данным:

Количество рабочих на участках, где улучшены условия труда 641 чел.Годовой объем производства по участкам:

-до внедрения мероприятий 1037300 руб.

- после внедрения мероприятий 1052860 руб.

Годовая сумма условно-постоянных расходов в себестоимости продукции 254220 руб.Годовой фонд рабочего времени одного рабочего дни 230

Балансовая стоимость оборудования на участках 133507 руб. Единовременные затраты на внедрение мероприятий 5640 руб.

11. Внедрение мероприятий по улучшению условий труда рабочих, занятых на погрузочно- разгрузочных работах, способствовало сокращению текучести рабочих. Определить экономическую эффективность, если известны следующие исходные данные:

1. Среднегодовой ущерб, причиняемый предприятию текучестью вспомогательных рабочих,300000 руб.

в том числе:

потери, связанные с простоями основных рабочих из-за нехватки вспомогательных, 175233руб.

расходы на обучение новых рабочих, 19113 руб. Коэффициенты текучести вспомогательных рабочих: 58967до внедрения мероприятий, 68726

после внедрения мероприятий, 4036

Единовременные затраты на внедрение мероприятий, 70000 руб.

12. Месторасположение кадровой службы в системе управления организацией (рисунки) По каждому варианту проанализировать положительные и отрицательные стороны расположения кадровой службы в системе управления организацией. Указать, в каких случаях оправдано применение подобной структуры.

Вариант 1:структурная подчиненность кадровой службы в качестве штабного органа высшему руководству



Вариант 2: организационное включение службы управления персоналом в руководство организацией



13. Месторасположение кадровой службы в системе управления организацией (рисунки) По каждому варианту проанализировать положительные и отрицательные стороны расположения кадровой службы в системе управления организацией. Указать, в каких случаях оправдано применение подобной структуры.

Вариант 1: структурная подчиненность кадровой службы руководителю по администрированию



Вариант 2: структурное подчинение службы управления персоналом в качестве штабного отдела общему руководству организации



14. Исходными данными для решения задачи является перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.

Перечень функций службы управления персоналам: - обеспечение потребности в персонале;

- использование персонала; - анализ маркетинговой информации; - разработка системы целейуправления персоналом; - определение содержания труда на каждом рабочем месте; - выбор путей покрытия потребности в персонале; - адаптация персонала; - определение функций и организационной структуры службы управления персоналом; - формирование системы управления персоналом; - планирование качественной и количественной потребности в персонале; - отбор персонала; - определение потребности в персонале; - производственная социализация персонала; - мотивация трудовой деятельности; - управление карьерой персонала; - высвобождение персонала; - определение содержания и процесса мотивации; - деловая оценка персонала; - использование денежных и неденежных побудительных систем;

- развитие персонала; - организация обучения персонала. Расставить перечисленные функциив логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

15. Исходные данные для расчета численности персонала по обслуживанию комплекса агрегатов

Виды работ	Время выполнения операции, ч.	Количество операций за смену
1. Загрузка агрегата	0,03	70
2. Контроль рабочего процесса	0,07	115
3. Выгрузка агрегата	0,04	70

Количество агрегатов 9,0 Коэффициент загрузки 1,5 Полезный фонд времени одного рабочего за смену, ч. 7,0 Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата, час.1,4. Определить численность персонала, необходимую для обслуживания комплекса агрегатов.

Критерии оценки:

Оценка «Отлично» выставляется обучающемуся, сформулировавшему полные и правильные ответы на все вопросы экзаменационного билета, логично структурировавшему и изложившему материал; давшему исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «Хорошо» выставляется обучающемуся, который дал полные правильные ответы на вопросы экзаменационного билета с соблюдением логики изложения материала,но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера, продемонстрировал умение логически мыслить и формулировать свою позицию по проблемным вопросам, или недостаточно четко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы экзаменационного билета, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не дал ответа хотя бы по одному вопросу экзаменационного билета; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы.

Оценочные средства для текущего контроля
Примерный комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине
ПК-2, ПК-3, ПК-5

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Стратегия и технология управления человеческими ресурсами»
(наименование дисциплины)

Тест 1. Стратегия управления человеческими ресурсами. Кадровая политика

1. Трудовые ресурсы как экономическая категория это:

а) физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями воспроизводства;

б) отражают отношения по поводу населения в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;

в) цена труда;

г) стоимость рабочей силы.

2. Персонал – это:

а) личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;

б) трудоспособная часть населения страны;

в) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции;

г) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции.

3. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;

б) вложение средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия;

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

4. Что включает инвестирование в человеческий капитал:

а) вложение средств в производство;

б) вложение средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вложение средств в строительство новых сооружений.

д) вложение средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

5. Управление человеческими ресурсами - это:

а) процесс анализа трудовых операций и планирования человеческих ресурсов;

б) процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании;

в) процесс управленческого воздействия на сотрудников;

г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

6. Управление человеческими ресурсами помимо 5 специфических функций включает в себя:

а) политику организации в области управления человеческими ресурсами;

б) стратегическое управление персоналом;

в) общее линейное руководство;

г) наличие в организации высококлассного персонала.

7. Что из перечисленного не включается в состав 5 специфических функций управления человеческими ресурсами:

а) кадровое обеспечение;

б) вознаграждение;

в) развитие человеческих ресурсов;

г) социальная ответственность.

8. Что не относится к приоритетам концепции управления человеческими ресурсами:

а) гибкие формы использования рабочей силы;

б) непрерывное повышение качества человеческих ресурсов;

в) новые подходы к организации и стимулированию труда;

г) экономия на оплате труда персонала;

д) обращение к культурно-этическим факторам производительности и качества трудовой жизни.

9. Осознанное воздействие руководителя на своих подчиненных с целью исполнения ими прямых должностных обязанностей и достижения поставленных целей трудовой деятельности, представляет собой:

а) кадровое обеспечение;

б) развитие человеческих ресурсов;

в) общее линейное руководство;

г) систему управления персоналом.

10. Система, в которой реализуются функции управления человеческими ресурсами организации - это:

а) система управления персоналом;

б) система линейного руководства персоналом;

в) система управления предприятием;

г) система реализации трудового потенциала организации.

11. Современные концепции управления персоналом базируются:

а) в основном на принципах и методах административного управления;

б) только на возрастающей роли личности работника;

в) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;

г) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.

12. Что из перечисленного не относится к принципам стратегического управления персоналом:

а) долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений;

б) интегрированность процессов управления персоналом;

в) партнерство как форма взаимодействия между руководством и исполнителями;

г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

13. Методы построения системы управления персоналом:

а) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.;

б) поисков и решений;

в) «разделяй и властвуй»;

г) ничего из выше перечисленного.

14. Принципы управления персоналом:

а) научность, системность, гуманность, опора на закон, профессионализм работников;

б) прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность;

в) оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость.

15. Методы управления персоналом:

а) административно-правовые, экономические, социально-психологические;

б) авторитарные, демократические, либеральные;

в) выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду.

16. Такие методы управления персоналом, как: формирование структуры и функций органов управления, формирование штатного расписания, утверждение административных правил, норм и нормативов, разработка положений о внутриорганизационных процедурах, должностных инструкций, стандартов организации, издание приказов и распоряжений, подбор и расстановка кадров, юридическое (правовое) обеспечение трудовых отношений, - относятся к:

а) экономическим;

б) административно-правовым;

в) социально-психологическим.

17. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

18. Методический процесс определения навыков, обязанностей и знаний, которые нужны для выполнения трудовых действий в организации, называется:

а) анализ работы;

б) маркетинг персонала;

в) разработка стандартов выполнения работы;

г) планирование трудовой деятельности.

19. Стадии организационного проектирования системы управления персоналом:

а) проектная подготовка, организационный общий проект, организационный рабочий проект;

б) миссия, цели, задачи, проект;

в) проектная подготовка, проектирование, внедрение;

г) все выше перечисленное.

20. Выберите из предложенных вариантов основные характеристики открытой кадровой политики:

а) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне;

б) применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации;

в) организация ориентируется на внутренний наем из числа своих сотрудников или их рекомендации для новых сотрудников;

г) организация тщательно сохраняет такую корпоративную атмосферу, которая позволяет в отсутствие детальной регламентации процедур работы с персоналом управлять им через систему правил и норм;

д) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников.

Критерии оценки (в баллах):

• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;

• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;

• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;

• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Стратегия и технология управления человеческими ресурсами»
(наименование дисциплины)

Тест 2. Кадровое планирование и найм персонала

1. Планирование человеческих ресурсов – это:

а) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;

б) процесс выбора методов планирования;

в) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;

г) совокупность различных планов.

2. Цели кадрового планирования (выберите правильные варианты):

а) обеспечение производственного процесса организации персоналом с учетом необходимой численности и качества;

б) эффективная организация работы с персоналом как в краткосрочном (комплектование персонала), так и в долгосрочном (развитие персонала) аспектах;

в) организация работы службы управления персоналом.

3. Деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей, называется:

а) подбор;

б) набор;

в) отбор;

г) рекрутмент.

4. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника, называется:

а) подбор;

б) набор;

в) отбор;

г) рекрутмент.

5. Компетенция персонала:

а) знания, навыки, способность к общению;

б) уровень общих знаний;

в) способности к работе;

г) уровень интеллекта.

6. Должностная инструкция:

а) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;

б) перечень функций работника;
в) описание рабочего места и требований к работнику;
г) только описание рабочего места.

7. Источники покрытия потребности в персонале:
а) незаконная коммерческая деятельность;
б) «свои» люди и зарубежные партнеры;
в) биржи труда, учебные заведения, сотрудники организации;
г) обязательное государственное распределение молодых специалистов.

8. К внутренним источникам набора персонала относятся (выберите правильные варианты):
а) объявление о вакансии в самом предприятии, предложение сотрудникам приглашать своих знакомых;
б) объявление конкурса на замещение (занятие) должности для сотрудников предприятия;
в) передача собственных работников, с которыми предприятие (кредитор) имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы (заемщика), обязуя этих работников в течение срока «аренды» работать в фирме-заемщике;
г) набор персонала из кадрового резерва предприятия, сформированного в результате высвобождения работников при внедрении новой техники/технологии, переподготовке работников.

9. Конкурсный прием на работу это:
а) метод подбора персонала, основанный на создании условий соревнования среди кандидатов или соотнесении кандидата с должностью;
б) сбор информации об опыте, уровне знаний и оценка профессионально важных качеств претендента;
в) последний этап оценки кандидата, заключающийся в проведении процедуры сравнения результатов оценки кандидатов.

10. Сжатая характеристика человека как работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником, называется:
а) резюме;
б) объявление «ищу работу»;
в) сопроводительное письмо;
г) совокупность всех перечисленных вариантов.

11. Расположите названия типов интервью в соответствии с их характеристикой:
а) каждый кандидат проходит несколько собеседований с разными интервьюерами;
б) один интервьюер один кандидат;
в) несколько интервьюеров один кандидат;
г) один интервьюер несколько кандидатов.

12. Тест Айзенка (экстраверсия–интроверсия, стабильность-нестабильность) способен определить тенденции в области:
а) уровня субъективного контроля (экстернальность-интернальность);
б) акцентуации характера;
в) темперамента;
г) поведения в конфликте;
д) 16 персональных качеств;
е) ценностных ориентаций личности.

13. Тест Леонгарда-Шмишека способен определить тенденции в области:

а) уровня субъективного контроля (экстернальность-интернальность);

б) акцентуации характера;

в) темперамента;

г) поведения в конфликте;

д) 16 персональных качеств;

е) ценностных ориентаций личности.

14. Профессиональная адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическимнагрузкам и т. п.;

б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

15. Психофизиологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

16. Социально-психологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

а) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

в) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

17. Что из перечисленного не является формой адаптации персонала:

а) адаптация молодых специалистов на должностях мастеров и специалистов продолжительностью до 3 лет;

б) собственно развитие человеческих ресурсов организации на протяжении всего периода работы до ухода конкретного сотрудника на пенсию;

в) введение в должность руководящего работника продолжительностью до 1 года;

г) среди перечисленных вариантов правильного нет.

18. Адаптация новых работников начинается:

а) одновременно по всем направлениям, но заканчивается не по всем направлениям одновременно;

б) по каждому направлению в свой период и заканчивается в разное время;

в) по всем направлениям одновременно, заканчивается по всем направлениям одновременно;

г) по каждому направлению в свое время, заканчивается одновременно.

19. Назовите основные цели проведения оценки персонала:
а) прием на работу;
б) организация продвижения персонала;
в) организация обучения персонала;
г) разработка систем поощрения персонала;
д) проведение реорганизации.

20. Маркетинг персонала включает:
а) выбор путей покрытия потребности в персонале;
б) уточнение данных, представленных претендентом на вакансию;
в) проведение тестирования;
г) проведение кадрового интервью.

Критерии оценки (в баллах):
• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;
• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;
• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;
• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Стратегия и технология управления человеческими ресурсами»
(наименование дисциплины)

Тест 3. Технологии управления развитием человеческих ресурсов

1. Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала:
а) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;
б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации;
в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация;
г) деловые и ролевые игры.

2. При каком методе обучения субъектом обучения являются только менеджеры и профессионалы:
а) деловые игры;
б) корпоративные университеты;
в) аудиторные программы;
г) ученичество.

3. Что из перечисленного является методом оценки деятельности сотрудников:
а) 360 градусов;
б) критические эпизоды;
в) принудительное распределение;
г) все выше перечисленные варианты.

4. Собеседование по результатам оценки деятельности сотрудников называется:
а) оценочное интервью;
б) рабочее интервью;
в) выборочное интервью;
г) рейтинговое интервью.

5. Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется:
а) мотивированием;
б) поощрением;
в) манипулированием;
г) стимулированием.

6. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации, является:
а) отличное трудовое поведение;
б) восприятие индивидом ценности вознаграждения;
в) оценка результата выполнения работы;

г) учет величины затраченных усилий на выполнение работы.

7. К содержательным теориям мотивации относятся (выберите правильные варианты):

а) теория иерархии потребностей Маслоу;
б) теория двух факторов Герцберга;
в) теория ожидания Портера и Лоулера;
г) теория постановки целей;
д) теория ERG Альдерфера;
е) теория справедливости;
ж) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

8. К процессуальным теориям мотивации относятся (выберите правильные варианты):

а) теория иерархии потребностей Маслоу;
б) теория двух факторов Герцберга;
в) теория ожидания Портера и Лоулера;
г) теория постановки целей;
д) теория ERG Альдерфера;
е) теория справедливости;
ж) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

9. Содержательные теории мотивации основываются на:

а) концепции потребностей работника;
б) оценке соотношения усилий и получаемого результата;
в) анализе процесса выполнения работы;
г) представлении о справедливости вознаграждения.

10. Процессуальные теории мотивации основываются на:

а) представлении, что человек по природе своей ленив;
б) иерархии потребностей;
в) концепции значимости для человека процесса и выполнения работы;
г) концепции «гигиенических факторов».

11. Иерархия потребностей Маслоу выделяет следующие основные категории потребностей:

а) физиологические, в безопасности, социальные, в уважении, в самовыражении;
б) стремление к успеху, стремление к власти, стремление к признанию;
в) гигиенические и мотивационные;
г) низшие, промежуточные, высшие.

12. Нематериальное вознаграждение - это:

а) выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных;
б) денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.;
в) удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник;
г) все выше перечисленные варианты.

13. Цель планирования карьеры (выбрать правильные варианты):

а) обеспечение наиболее рационального использования трудового потенциала работника;

б) создание условий для самореализации работника как личности;

в) анализ стихийного перемещения работников и ведение учета перемещений;

г) развитие трудовой мобильности, взаимозаменяемости работников.

14. Длительный процесс, в ходе которого человек ставит карьерные цели и находит способы достичь их, называется:

а) индивидуальное планирование карьеры;

б) развитие карьеры;

в) планирование карьеры сотрудника;

г) карьерный путь.

15. Определение организацией путей и направлений, в которых организация собирается развивать работников, называется:

а) организационное планирование карьеры;

б) организационное развитие карьеры;

в) организационный карьерный путь;

г) все вышеперечисленные варианты.

16. Традиционный карьерный путь - это:

а) поступательное продвижение сотрудника вверх по вертикали;

б) как вертикальная последовательность должностей, так и ряд возможностей в горизонтальной плоскости;

в) приобретение полезных знаний и навыков, позволяющих более профессионально исполнять обязанности по текущей должности;

г) развитие карьеры по пути углубления узкопрофессиональных навыков и знаний.

17. Лидер, который в силу своих личностных качеств, личностной привлекательности, вызывающих поддержку и признание, способен оказывать глубокое воздействие на последователей:

а) неформальный лидер;

б) формальный лидер;

в) харизматический лидер.

18. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

а) демократический;

б) авторитарный;

в) либеральный;

г) анархический;

д) нейтральный.

19. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) анархический;

г) кооперативный;

д) попустительский.

20. Самый лучший стиль руководства – это:
а) директивный;
б) попустительский;
в) демократический;
г) коллегиальный;
д) стиль определяется, в зависимости от специфики коллектива, задачи, ситуации.

Критерии оценки (в баллах):
• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;
• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;
• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;
• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Стратегия и технология управления человеческими ресурсами»
(наименование дисциплины)

Тест 4. Технологии преодоления проблемных ситуаций в управлении человеческими ресурсами

1. Конфликтная ситуация - это:
а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
в) состояние переговоров в ходе конфликта;
г) определение стадий конфликта;
д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

2. Конфликт - это особый вид взаимодействия субъектов организации, при котором:
а) действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможным реализацию ее целей и интересов;
б) действия одной стороны могут создать конфликтную ситуацию для другой стороны;
в) действия одной стороны вызывают активное противодействие другой стороны;
г) действия одной стороны, столкнувшись с противодействие другой, приводят к открытым взаимным обвинениям.

3. Условием возникновения конфликта является:
а) конфликтная ситуация;
б) инцидент;
в) активизация деятельности одной из сторон конфликта;
г) ущемление интересов одной из сторон.

4. К причинам возникновения конфликтов относятся:
а) ограниченность ресурсов;
б) различие или пересечение интересов членов организации;
в) неудовлетворительные коммуникации;
г) все перечисленные варианты.

5. В зависимости от направленности воздействия конфликты бывают:
а) вертикальные и горизонтальные;
б) открытые и скрытые;
в) антагонистические и компромиссные;
г) все перечисленные ранее варианты.

6. На предконфликтной стадии развития конфликта:
а) инцидент и открытые конфликтные взаимодействия отсутствуют;
б) имеются ясно выраженная установка на борьбу с соперником и инцидент;
в) конфликтные взаимодействия и инцидент прекращаются;
г) имеются ярко выраженные столкновения.

7. Наиболее правильный подход к деловому конфликту в организации:
а) конфликт всегда вреден, его нужно избегать;
б) конфликт всегда полезен, он диагностирует неблагополучие и необходимость перемен;
в) устраняет скуку и однообразие в работе;
г) снимает стресс;
д) ухудшает социально-психологический климат;
е) улучшает результаты.

8. Наиболее продуктивная форма поведения в конфликте:
а) поиски компромисса;
б) избежание участия в конфликте;
в) жесткая борьба за свои интересы;
г) сотрудничество;
д) тактика примирения с партнером за счет уступок ему.

9. Уклонение как стиль поведения в конфликтной ситуации предполагает, что:
а) исход конфликта для индивида не особенно важен;
б) индивид соглашается на требования и претензии противостоящей стороны;
в) вырабатывается промежуточное решение, устраивающее обе стороны;
г) участники ищут решение за счет взаимных уступок.

10. Причинами стресса могут являться:
а) переход на другую работу;
б) плохие физические условия работы;
в) расширение фронта работ;
г) все ответы верны.

11. Роль стресса:
а) положительна;
б) отрицательна;
в) неоднозначна;
г) все ответы верны.

12. Для проведения изменений в организации требуется:
а) желание руководства;
б) наличие проблем;
в) наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства.

13. Сопротивление изменениям:
а) вызывается субъективными причинами;
б) свойственно консерваторам и колеблющимся;
в) результат плохого менеджмента;
г) всегда сопутствует любым изменениям;
д) выражает негативное отношение подчиненных к руководителю.

14. Классификация причин сопротивления изменениям:
а) представляет интерес для обучающихся;
б) имеет практическое и теоретическое значение;
в) не имеет смысла при планировании изменений;
г) представляет интерес для ученых.

15. Основные формы сопротивления изменениям:
а) слухи, утаивание информации;
б) открытая, закрытая;
в) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;
г) забастовки, увольнения, неподчинение.

16. Основные виды сопротивления изменениям:
а) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;
б) индивидуальное, групповое, системное;
в) открытое и закрытое;
г) логическое, социологическое, психологическое.

17. Основные методы снижения сопротивления изменениям:
а) материальное и моральное стимулирование;
б) информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация; явное и неявное принуждение;
в) издание приказов, распоряжений;
г) увольнение, понижение по должности.

18. Основные уровни сопротивления изменениям:
а) высший, средний, низовой;
б) сильный, слабый;
в) явный, неявный;
г) индивидуальный, групповой, системный.

19. Стадии реализации решения - это:
а) анализ состояния организации;
б) контроль выполнения решения;
в) выявление мнения работников о решении;
г) разработка плана реализации решения.

20. К основным видам контроля относится:
а) обязательный;
б) ведомственный;
в) заключительный.

Критерии оценки (в баллах):
• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;
• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;
• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;
• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

Примерные темы рефератов и докладов по дисциплине ПК-2, ПК-3, ПК-5

1. Ли Якокка - карьера менеджера.

2. Кадровое и документационное обеспечение управления человеческими ресурсами.

3. Информационное и техническое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

4. Нормативно-методическое обеспечение управления человеческими ресурсами.

5. Аудит системы управления человеческими ресурсами в организации.

6. Стратегические решения в области управления человеческими ресурсами.

7. Сравнительный анализ подходов к управлению человеческими ресурсами.

8. Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга).

9. Кадровая политика в американском менеджменте.

10. Стратегические основы управления человеческими ресурсами в японском менеджменте.

11. Характеристика западно-европейской модели управления персоналом организации.

12. Маркетинг персонала как вид управленческой деятельности по долговременному обеспечению организации человеческими ресурсами.

13. Кадровое планирование как составная часть планирования в организации и необходимое условие реализации кадровой политики.

14. Разработка требований к должности: должностные инструкции, схемы описания рабочих мест, профили требований к должности, модели рабочих мест, профессиограммы, модели ключевых компетенций.

15. Хедхантинг: история возникновения, технологии, круг заказчиков и «дичи».

16. Виды резюме и требования к его написанию.

17. Кадровые интервью и организация их проведения.

18. Коучинг как форма развивающего обучения.

19. Потребности в повышении квалификации руководящих кадров.

20. Зарубежный опыт проведения аттестации.

21. Зарубежный опыт мотивации персонала на примере японских корпораций.

22. Развитие концепции лидерства в исторической перспективе.

23. Модели лидерства и их проявление.

24. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.

25. Роль и возможности службы управления персоналом в управлении конфликтами.

26. Проблема разработки эффективных управленческих решений.

27. Подходы к процессу делегирования полномочий: российские и зарубежные модели.

Критерии оценки (в баллах):

• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он уверенно владеет изученным материалом, обосновывает свою точку зрения, грамотно отвечает на вопросы слушающих;

• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он допускает неточности по сравнению с предыдущим вариантом;

• баллов выставляется обучающемуся, если он на среднем уровне владеет изученным материалом, не отвечает на вопросы слушающих;

• 4 балла выставляется обучающемуся, если он на слабом уровне владеет изученным материалом, не отвечает на вопросы слушающих.

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны

быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

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, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. На экзамене оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При промежуточной аттестации уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основным критерием оценки знаний является способность обучающегося самостоятельно работать с изучаемыми методами, применять их практически, в том числе свободно владеть компьютером и прикладными эконометрическими программами, уметь интерпретировать и анализировать полученные результаты. Дополнительным критерием является четкость и глубина понимания формальных методов, в их практическом применении. Важным критерием также является способность самостоятельно разбираться в современной литературе по прикладной эконометрике, в том числе зарубежной литературе.

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критериями оценки являются:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный,

последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальная домашняя работа) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы.

Основным методом оценки знаний обучающихся является применяемая во время практических занятий бально-рейтинговая система. Учебный материал разделяется на логически завершенные части, после изучения которого предусматривается аттестация в форме контрольной работы, теста, коллоквиума. Каждый раздел включает обязательные виды работ – лекционные и практические занятия, домашние самостоятельные работы. Качество работы обучающихся в рейтинговой системе оценивается в баллах, оценка является накопительной (сумма балов дает рейтинг каждого учащегося) и используется для структурирования системной работы в течение всего периода обучения.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся оценка выставляется следующим образом: высчитывается максимальный суммарный рейтинг на момент промежуточной аттестации. Оценка "отлично" ставится в случае, если рейтинговый балл студента составляет не менее 85 % от максимально возможного; "хорошо" – от 70% до 84 %; "удовлетворительно" – от 55 % до 69%.

Границы оценки на экзамене задаются следующим образом: менее 55 балла –

«неудовлетворительно»; от 55 до 69 баллов – «удовлетворительно»; от 70 до 84 баллов –

«хорошо»; от 85 до 100 баллов – «отлично».

Положение о рейтинговой системе оценки обучающиеся получают в начале семестра (на первой лекции или практическом занятии). Вопросы к экзамену доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до окончания обучения по данной дисциплине

Промежуточная аттестация обучающегося проводится по результатам проверки на экзамене уровня усвоения им учебной дисциплины. Экзамен проводится либо письменно (по теоретическим и практическим вопросам) либо в форме итогового тестирования. Кроме того, по спорным вопросам проводится собеседование с преподавателем.

На экзамене от обучающегося требуется ответить на вопросы состоящие из двух частей – теоретической («на знание») и практической («на умение»). Если такое деление не содержится в самой формулировке вопроса, то всегда подразумевается: студент должен быть готов проиллюстрировать на конкретном примере теоретическое положение, знание которого он хочет продемонстрировать. Таким образом, любой ответ должен в обязательном порядке содержать две составляющие:

а) формулировки определений понятий и теоретических посылок,

б) фактические примеры, иллюстрирующие приводимые положения.

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общиетребования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, пониманиесущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;
- безупречное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности ивзаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов):
- правильные, без грубых ошибок доклады на поставленные вопросы, несущественныеошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач,ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- отдельные неточности или недостаточно четкое выполнение приемов работы на оборудовании.

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;

неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;

- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствиенавыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, включенных в экзаменационные билеты, общаяоценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или

«удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем

«удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета

		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Теория организации: организационное поведение

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **Управление персоналом**

Квалификация (степень)**: Магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел – 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3

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 и шкалы их оценивания 4

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине 4

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля по дисциплине 16

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 29

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	**Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)**	**Уровни освоения компетенции**	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	. Строение организации и организационная динамика . Основы организационного поведения. Руководство и наделение властью.	Пороговый	Вопросы для собеседования	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль	
		Высокий	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов	
ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	5. Индивидуальное и групповое поведение. Организационные изменения и их последствия	Пороговый	Вопросы для собеседования	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль	
		Высокий	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов	
ПК – 5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	. Основы организационного поведения. Руководство и наделение властью. . Индивидуальное и групповое . поведение. Организационные изменения и их последствия	Пороговый	Вопросы для собеседования	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль	
		Высокий	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетвори тельно	удовлетворитель но	хорошо	отлично	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла					
УК–2.1 Понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, а также бизнес-процессами в организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрир ованы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о значении стратегии для бизнеса, роли ценностей, видения и миссии компании; сущности строения организации и организационно й структуры. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстриро ваны основные умения формулировать миссию и видение компании; использовать принципы строения организации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о значении стратегии для бизнеса, роли ценностей, видения и миссии компании; сущности строения организации и организационной структуры в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстриров аны умения формулировать миссию и видение компании; использовать принципы строения организации, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстриров аны базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о значении стратегии для бизнеса, роли ценностей, видения и миссии компании; сущности строения организации и организационн ой структуры в объеме, соответствующ ем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстри рованы все основные умения применять разнообразные процедуры для сбора конкретной информации, используя при этом основные понятия, правила и принципы эконометрики, необходимые при сборе, анализе и обработке данных, в т.ч. нестандартных ситуациях, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстри рованы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальн ых творческих заданий/проект ов. Вопросы к экзамену
УК – 2.2 Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации, обосновывает потребность в ресурсах	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении	Минимально допустимый уровень знаний об основах организационног о поведения. Допущено много негрубых	Уровень знаний об основах организационного поведения в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний об основах организационн ого поведения в объеме, соответствующ ем программе	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута,

и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.	стандартных заданий не продемонстрир ованы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	ошибок. Продемонстриро ваны основные умения применять методику планирования организационно й структуры, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстриров аны умения применять методику планирования организационной структуры , выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстриров аны базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстри рованы все основные умения применять методику планирования организационн ой структуры, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстри рованы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальн ых творческих заданий/проект ов. Вопросы к экзамену
УК–2.3. Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрир ованы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о сущности внутренней и внешней среды организации. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстриро ваны основные умения использовать методы анализа внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о сущности внутренней и внешней среды организации в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстриров аны умения использовать методы анализа внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстриров аны базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о сущности внутренней и внешней среды организации в объеме, соответствующ ем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстри рованы все основные умения использовать методы анализа внутренней и внешней среды организации, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстри рованы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальн ых творческих заданий/проект ов. Вопросы к экзамену
ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения					
ПК – 1.1. Способен определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не	Минимально допустимый уровень знаний о методике стратегического группового анализа. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний о методике стратегического группового анализа в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько	Уровень знаний о методике стратегическог о группового анализа в объеме, соответствующ ем программе подготовки.	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый

деятельности.	продемонстрир ованы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Продемонстриро ваны основные умения определять принадлежность компании к стратегической группе при стратегическом позиционировани ии, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	негрубых ошибок. Продемонстриров аны умения определять принадлежность компании к стратегической группе при стратегическом позиционировани, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстриров аны базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Ошибок не было допущено. Продемонстри рованы все основные умения определять принадлежност ь компании к стратегической группе при стратегическом позиционирова нии, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстри рованы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	контроль, темы для групповых и индивидуальн ых творческих заданий/проект ов. Вопросы к экзамену
ПК – 1.2. Обосновывает организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрир ованы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о структурных характеристиках организации (сложность, профессионализ м, специализация, централизация, размер). Допущено много негрубых ошибок. Продемонстриро ваны основные умения определять структурные характеристики принадлежности компании к стратегической группе при стратегическом позиционировани ии, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о структурных характеристиках организации (сложность, профессионализм, специализация, централизация, размер) в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстриров аны умения определять структурные характеристики принадлежности компании к стратегической группе при стратегическом позиционировании , выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстриров аны базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о структурных характеристика х организации (сложность, профессионали зм, специализация, централизация, размер) в объеме, соответствующ ем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстри рованы все основные умения определять структурные характеристик и принадлежност и компании к стратегической группе при стратегическом позиционирова нии, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстри рованы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проект ов. Вопросы к экзамену
ПК-1.3. Организует	Уровень	Минимально	Уровень знаний о	Уровень	Вопросы для

систему операционного управления персоналом и работу структурного подразделения.	знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	допустимый уровень знаний о внутренней и внешней среде в управлении организацией. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения применять ресурсы и технологии внутренней и внешней среды в управлении организацией или структурным подразделением, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	внутренней и внешней среде в управлении организацией в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения применять ресурсы и технологии внутренней и внешней среды в управлении организацией или структурным подразделением, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	знаний о внутренней и внешней среде в управлении организацией в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения применять ресурсы и технологии внутренней и внешней среды в управлении организацией или структурным подразделением, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов. Вопросы к экзамену
ПК – 5. Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации					
ПК – 5.1 Формирует стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о роли ресурсов и способностей в формулировании стратегии. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения использовать результаты анализа ресурсов и способностей для создания стратегий, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о роли ресурсов и способностей в формулировании стратегии в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения использовать результаты анализа ресурсов и способностей для создания стратегий, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о роли ресурсов и способностей в формулировании стратегии в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения использовать результаты анализа ресурсов и способностей для создания стратегий, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Вопросы для собеседования, дискуссионные темы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов. Вопросы к экзамену

				ошибок и недочетов	
ПК – 5.2 Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об отечественном изарубежном опыте управления организационным поведением. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения анализировать наиболее успешных практик управления организационным поведением, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об отечественном и зарубежном опыте управления организационным поведением в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения анализировать наиболее успешных практик управления организационным поведением, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об отечественном и зарубежном опыте управления организационным поведением в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения анализировать наиболее успешных практик управления организационным поведением, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Вопросы для собеседования, дискуссионныетемы для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов), тестовый контроль, темы для групповых и индивидуальных творческих заданий/проектов. Вопросы к экзамену

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы к экзамену (вопросы открытого типа)
(УК -2.1, УК-2.2., УК - 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2)

1. Система и модели организационного поведения (теории Х и У) (ПК-1)
2. Основы коммуникаций (ПК-1)
3. Нисходящие, восходящие, горизонтальные, электронные коммуникации. Неформальноеобщение (ПК-1)
4. Внутренняя среда организации. Цели организации. (ПК-5)
5. Свойства внешней среды: сложность, подвижность, неопределенность (ПК-5)
6. Взаимодействие организации с внешней средой: межорганизационные отношения, стиливзаимодействия организации с внешней средой (ПК-5)
7. Организационные подсистемы, функциональные уровни (ПК-1)

8. Классические теории и концепции менеджмента (УК-2)
9. Организационный гуманизм. Концепция «Человеческих отношений» (ПК-1)
10. Современные социально-философские влияния(ПК-1)
11. Современные организационные теории и концепции (ПК-1)
12. Современное понимание организации (ПК-1)
13. Модели организации (ПК-1)
14. Принципы организации (ПК-1)
15. Структурные характеристики организации (ПК-1)
16. Типы организаций: организационно-формальные критерии Ч.Уорринера; функциональный подход Т.Парсонса; социально-психологический подход; бюрократии М.Вебера (ПК-1)
17. Конфигурационный подход к классификации организаций Г.Минцберга (ПК-1)
18. Дополнительные подходы к классификации организаций (ПК-1)
19. Социальная система и социальная культура. Роль индивида в организации. Статус. (ПК-1)
20. Модель мотивации и мотивационные побуждения (ПК-1)
21. Типы потребностей. Теории человеческих потребностей. (ПК-1)
22. Организационное поведение и аттестация по результатам деятельности. Аттестационное собеседование. Проблемы аттестации. (ПК-1)
23. Материально – денежное стимулирование. Целостная система вознаграждения (ПК-1)
24. Природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства (ПК-1)
25. Ситуационные подходы к руководству. (ПК-1)
26. Области легитимного влияния организации. Право на частную жизнь (ПК-1)
27. Дискриминация. Дисциплинарные воздействия (ПК-1)
28. Конфликты в организациях. Причины и последствия возникновения конфликтов (ПК-1)
29. Ассертивное поведение. Трансакционный анализ. Проблемы власти и политики организации (ПК-5)
30. Групповая динамика. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах (УК-2)
31. Природа неформальных и формальных организаций (УК-2)
32. Работа в команде. Командное строительство. Самоуправляемые команды (УК-2)
33. Понятие и содержание стресса. Крайние формы реакции на стресс (ПК-1)
34. Причины стресса. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий (ПК-1)
35. Методы управления стрессом. Психологические консультации работников (ПК-1)

Примерный перечень тестовых заданий (вопросы закрытого типа)

(УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1)

1. Организация – это: (ПК-1)

а) спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

б) набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем

в) объединение людей, чья совместная деятельность сознательно координируется ради достижения общей цели или совокупности целей.

г) наука, изучающая поведение людей (индивидов и групп) в организациях с целью практического использования полученных знаний для повышения эффективности трудовойдеятельности человека.

2. Что из перечисленного является функциями организации: (ПК-1)

а) улучшение и упрощение инновационных процедур и процессов;

б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;

в) создание новых ценностей для владельцев, работников и потребностей;

г) системность, опирающаяся на результаты исследований и концептуальные разработки; д) достижения целей индивидов, организаций и общества.

3. К классическим экономико-социальным теориям организации относятся: (ПК-1)
а) социология Э. Дюркгейма
б) символический интеракционизм Д.Г.Мирда
в) ситуационная концепция
г) теория ресурсной зависимостид) тектология А. Богданова

4. Высказывание: «поведение людей не стабильно и рационально, а зависит от многих организационных и психологических факторов» относится к: (ПК-1)
а) классическим теориям и концепциям менеджмента
б) символическому интеракционализму
в) концепции «человеческих отношений»
г) ситуационной концепции

5. О какой модели организации идет речь: интерактивное поле, на котором все играют, стремясь достичь преференций: (ПК-1)
а) механическая
б) патерналистская
в) конвенциональная
г) конфликтно-игровая
д) политическая

6. Ключевая характеристика органической модели организации: (ПК-1)
а) жесткая иерархия
б) пассивное и реактивное управление
в) иерархия «по старшенству»г) сотрудничество
д) линейная карьера

7. Сложность, профессионализм, специализация, централизация и размер организации – это структурные характеристики организации. (ПК-1)

8. Что относится к преимуществам централизации: (ПК-1)
а) позволяет избежать неравномерности развития одних подразделений организации за счет других
б) последствия решений, принимаемых на нижестоящих уровнях
в) стимулирует инициативу и позволяет менеджеру отождествить себя с делом
г) степень обобщенности деятельности на рабочих местах
д) позволяет уменьшить количество и масштабы ошибок, улучшает координацию работы.

9. Что предопределяет строение организации, тип оргструктуры, степень формализации, способы координации и другое: (ПК-1)
а) сложность
б) рофессионализмв) специализация
г) централизацияд) размер

10. Что относится к тотальным организациям: (ПК-1)
а) ассоциации
б) функциональные организации
в) духовно-религиозные организацииг) регулятивные организации
д) интегративные организации

11. Организация выполняет в обществе следующую функцию (выберите наиболее адекватный ответ): (ПК-1)
1) воспроизводство человеческих ресурсов;

2) удовлетворение материальных потребностей людей;
3) удовлетворение коммуникационных и статусных потребностей людей;
4) создание культурно-эстетических ценностей.

12. Разработка и утверждение направлений передачи информации определяются в рамках следующего направления формализации: (ПК-1)
1) административного;
2) технологического;
3) логико-системного;
4) оперативно-управленческого.

13. Какое из свойств организации отражает сложность выполняемых ее сотрудниками функций: (ПК-1)
1) профессионализм;
2) специализация;
3) централизация;
4) формализация.

14. Организация снижает цены на производимый ею продукт. Какой из перечисленных факторов внешней среды мог в наибольшей степени повлиять на такое решение? (ПК-5)
1) социальный;
2) экономический;
3) регулятивный;
4) конкурентный.

15. Выберите из перечня черту такой разновидности организаций как бюрократия: (ПК-1)
1) контроль за большинством сторон жизни ее членов;
2) формализованные процедуры работы;
3) свобода членства;
4) ориентация на лидера.

16. Какая из подсистем организации (по Г. Минцбергу) охватывает людей и отделы, занимающиеся получением и распределением ресурсов? (ПК-1)
1) операционная;
2) технологическая;
3) стратегическая;
4) подсистема поддержки.

17. Многие из больших компаний, производящих косметику, имеют продуктовую структуру. Почему? (ПК-1)
1) у них большие финансовые возможности, которые могут быть использованы для производства широкого спектра продуктов;
2) они хотят избежать дублирования функций и технологий;
3) они выпускают множество разнохарактерных групп продуктов;
4) они хотят сделать работу отделов более эффективной.

18. Развитая организационная культура помогает руководству организаций: (ПК-1)
1) наладить отношения с сотрудниками;
2) выстроить вертикаль управления;
3) разделить сотрудников по подразделениям;
4) наладить технологические процессы.

19. В чем (из указанного) внешне выражается и опознается организационная культура? (ПК-1)
1) в формулировке миссии и целей;

2) в способах формулирования, объяснениях;
3) в организационных правилах;
4) в должностных инструкциях.

20. Цели изучения Организационного поведения»: (ПК-1)
а) описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций
б) манипуляция поведением конкурентов на рынке
в) манипуляция поведением сотрудников в организации
г) реализация целей деятельности организации
д) изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации

21. Методы исследования каких дисциплин использует «Организационное поведение»: (ПК-1)
а) теории организации, менеджмента
б) психологии, социологии, политологии
в) высшей математики, усиление влияния национальных культур
г) повышение межкультурного взаимодействия
д) расширение сфер рассматриваемых вопросов

22. Критерии оценки эффективности деятельности организации в длительной перспективе: (ПК-5)
а) номенклатура выпускаемых изделий
б) уровень конкурентоспособности продукции в) выживание
г) стохастическое моделирование
д) анкетирование, опросы, эксперименты, наблюдения е) балансовый метод
ж) экономико-математическое моделирование

23. Назовите признаки организации: (ПК-1)
а) наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой
б) наличие цели существования, организационная средой
в) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

24. Что такое жизненный цикл организации? (УК-2)
а) период времени существования организации на рынке;
б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования; в) период активности организации;
г) период продвижения своего товара; д) период завоевания рынка;

25. Между какими этапами жизненного цикла организации находятся точки перелома: (УК-2)
а) рост и зрелость
б) создание и рост
в) зрелость и спад

26. Определите последовательность этапа получения послания: (УК-2)
а) восприятие послания
б) интерпретация послания
в) оценка послания
г) принятие значения послания

27. Как называется тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо? (ПК-1)
а) установка;
б) восприятие;
в) взаимоотношения;

28. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости? (ПК-1)
а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников
б) своих усилий и усилий руководителя
в) своих результатов и результатов других сотрудников г) своих вкладов (усилий) с вкладами других
д) настоящих результатов с прошлыми достижениями

29. Это позволяют процессуальные теории мотивации? (ПК-1)
а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
б) выявить зависимость поведения и его последствий
в) определить, что движет в организации поведением сотрудников
г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида
д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом

30. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации? (ПК-1)
а) содержат перечень потребностей индивида
б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности
в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида г) используют только некоторые виды потребностей индивида д) раскрывают последствия поведения индивида

31. В чем основная причина различий в поведении работников? (ПК-1)
а) разные потребности, ценности и цели
б) половые и культурные различия
в) наследственность
г) различия в уровне образования
д) работают
е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы
ж) делиться полномочиями с другими лицами
з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском

32. Как называется теория мотивации, разработанная МакКлелландом? (ПК-1)
а) теория доминирующих потребностей
б) теория приобретаемых потребностей
в) теория вытесняемых потребностей
г) теория ожиданий
д) содержательная теория в определенный промежуток времени
е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка

33. Согласно ARG теории К. Альдерфера, какие потребности из культуры общества приобретает индивид? (ПК-1)
а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих
б) у индивида существует другая (в отличие от слишком эмоциональны и более объективны в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование
г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитить своё «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов

34. Согласно теории Абрахаму Маслоу: (ПК-1)
а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей
б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими
в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены

г) порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно

35. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу движет: (ПК-1)
а) денежные вознаграждения
б) личностный рост
в) потребность самоутверждения
г) потребность в принадлежности
д) служение идеалам или целям

36. Что не является способом восстановления социальной справедливости: (ПК-1)
а) изменение вкладов
б) изменение результатов в) изменение позиции
г) изменение эталона сравнения д) изменение целей

37. Согласно теории Д. МакКлелланда: (ПК-1)
а) Потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными
б) Потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»
в) Потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте
г) Потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности
д) Потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности

38. Теория постановки целей: (ПК-5)
а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок
б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации
в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды
г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх
д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением

39. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу? (ПК-1)
а) получении титулов
б) продвижении по службе
в) высокой оплате труда
г) личностном росте, реализации потенциалад) оригинальности поведения

40. Содержательные теории мотивации - это: (ПК-1)
а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющих, поддерживающих и прекращающих данное поведение
б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей г) теории системы целей, согласно, которым сознательные цели и намерения
определяют поведение
д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид

41. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом? (ПК-1)
а) теория доминирующих потребностей
б) теория приобретаемых потребностей в) теория вытесняемых потребностей г) теория ожиданий
д) содержательная теория мотивации

42. Кто является автором теории ожиданий? (ПК-1)
а) С. Адамс
б) Д. Аткинсон в) В. Врум

г) Б. Скиннер
д) Д. МакКлелланд

43. Кто автор теории иерархических потребностей? (ПК-1)
а) С. Адамс
б) Д. Аткинсон в) В. Врум

44. Как называется процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям, и она выбирает или модифицирует поведение? (УК-2)
а) процессом постановки целей
б) самоуправлением поведением
в) процессом определения значимости результатов
г) процессом принятия управленческого решения
д) процессом адаптации

45. Что не подразумевает позитивное подкрепление? (ПК-1)
а) увеличение силы отклика
б) повторение поведения, предшествовавшего подкреплению
в) финансовые и моральные стимулы
г) устранение неприятных стимулов
д) дисциплинированность и ответственность

46. Дайте определение понятию «восприятие»: (УК-2)
а) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде
б) творческий процесс, в ходе которого индивид вскрывает скрытые на первый взгляд особенности объекта
в) процесс, посредством которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значащую и логически последовательную картину мира

47. Как называется процесс восприятия причин поведения людей и его результатов? (УК-2)
а) социальным познанием
б) атрибуцией (приписыванием)
в) абстракцией
г) коммуникацией
д) наблюдением

48. Назовите критерии приписывания причин поведения личности или ситуации по Г. Келли? (ПК-1)
а) принципиальность
б) пунктуальность
в) согласованность
г) необычность
д) последовательность
е) оригинальность

49. Предпочтение одного объяснения причин поведения человека другому: (ПК-1)
а) эффект атрибутивной дифференциации
б) эффект выученного диссонанса
в) эффект атрибутивной лояльности
г) фундаментальная ошибка атрибуции (атрибуционное предубеждение)
д) эффект зашоренности

50. Дайте определение когнитивному диссонансу: (ПК-1)

а) активизация поведения в связи с ощущением достижимости целей организации
б) беспокойство, связанное с конфликтом между познавательными компонентамииндивида после того, как решение было принято
в) активизация поведения в связи с получением новых знаний по проблеме
г) беспокойство, связанное с ощущением несоответствия квалификации занимаемому положению в организации
д) состояние психологического дискомфорта личности при несоответствии компонентов важной установки

Критерии оценки:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения компетенций) ставится, если полно раскрыто содержание материала; продемонстрировано системное и глубокое знание предмета; раскрывается терминология данной дисциплины; умеет приводить примеры для конкретной ситуации; продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; обучающийся полностью отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения компетенций) ставится, если вопросы излагаются систематизировано и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; при в изложении основного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения компетенций) ставится, если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (закрытого типа)

Вопросы для собеседования

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

1. Классические теории и концепции менеджмента
2. Организационный гуманизм. Концепция «Человеческих отношений»
3. Современные социально-философские влияния
4. Современные организационные теории и концепции
5. Современное понимание организации
6. Модели организации
7. Принципы организации
8. Структурные характеристики организации
9. Типы организаций: организационно-формальные критерии Ч.Уорринера;

функциональныйподход Т.Парсонса; социально-психологический подход; бюрократии М.Вебера
10. Конфигурационный подход к классификации организаций Г.Минцберга
11. Дополнительные подходы к классификации организаций
12. Внутренняя среда организации. Цели организации.
13. Свойства внешней среды: сложность, подвижность, неопределенность
14. Взаимодействие организации с внешней средой: межорганизационные отношения, стили взаимодействия организации с внешней средой
15. Организационные подсистемы, функциональные уровни
16. Система и модели организационного поведения (теории Х и У)
17. Основы коммуникаций
18. Нисходящие, восходящие, горизонтальные, электронные коммуникации. Неформальное общение
19. Социальная система и социальная культура. Роль индивида в организации. Статус.
20. Модель мотивации и мотивационные побуждения
21. Типы потребностей. Теории человеческих потребностей.
22. Организационное поведение и аттестация по результатам деятельности. Аттестационноесобеседование. Проблемы аттестации.
23. Материально – денежное стимулирование. Целостная система вознаграждения
24. Природа руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства
25. Ситуационные подходы к руководству.
26. Области легитимного влияния организации. Право на частную жизнь
27. Дискриминация. Дисциплинарные воздействия
28. Конфликты в организациях. Причины и последствия возникновения конфликтов
29. Ассертивное поведение. Трансакционный анализ. Проблемы власти и политикиорганизации
30. Групповая динамика. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостаткиработы в группах
31. Природа неформальных и формальных организаций
32. Работа в команде. Командное строительство. Самоуправляемые команды
33. Понятие и содержание стресса. Крайние формы реакции на стресс
34. Причины стресса. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий
35. Методы управления стрессом. Психологические консультации работников

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.

4 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

3 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

2 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определениипонятий или формулировке правил;

1 балл: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Можно считать пороговый уровень недостигнутым, если обучающихся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Кейс-задача

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

Варианты ситуаций, предшествующие определению содержания работы:

А) Необходимо представить себя в роли консультанта по управлению, которого направили для того, чтобы помочь менеджерам фирмы разобраться в ее проблемах и для помощи в реструктуризации, изменении стратегии деятельности и т.д. Вы должны исследовать деятельность фирмы по системе стандартных параметров и представить руководству компании проект «новой» фирмы.

Б) Вы – предприниматель, у вас есть бизнес-идея, есть источники финансирования и т.д. Для реализации этой идеи вы хотите создать фирму, используя при этом комплекс знаний, полученных в бизнес-школе. Перед ее оформлением вы создаете образ этой фирмы в виде проектного описания.

Замечания:

1) это не бизнес-план, хотя немного и похоже. Здесь нет детальных финансовых расчетов, маркетингового раздела и пунктов, связанных с ними;

2) при выборе вида и направления деятельности руководствоваться следующим:

1. организация относится к категории деловых и коммерческих;
2. численность персонала – от 50 до 150 человек;

Структура и содержание

1. Введение (1-1,5 стр.)

Описание исходных условий: что за фирма, чем занимается, направления деятельности,время создания (существования, или только планируется создать), сколько людей на ней работает.

2. Характеристики организации(2-3 стр.) Охарактеризовать организацию с точки зрения:

- Сложности
- Специализации
- Централизации
- Профессионализма

3. Характеристики внутренней организационной среды

3.1. Миссия и цели организации (2-3 стр.)

3.1.1. Миссия

3.1.2. Функциональные цели (по 2-3 цели в каждой из следующих областей):

- Производственные (т.е. по основной деятельности)
- Маркетинговые
- Финансовые

3.2. Ресурсы (1-2 стр.). Описание видов ресурсов, используемых организацией. Определение ресурсного приоритета организации.

3.3. Технология (1-2 стр.)

Краткая характеристика элементов технологии: физических объектов, процессов и ноу-хау. Определить тип технологии, реализующийся в данной организации (с обоснованием).

4. Оценка организационной культуры: перечень характерных артефактов,оценка профиля культуры организации, определение типа культуры (3-4 стр.)

5. Внешняя среда (ВС) (3-4 стр.)

5.1. Факторы деловой среды: потребители, конкурентная среда, партнеры.

5.2. Факторы косвенного действия: экономическая и политическая среда, культура

5.3. Характеристика ВС с точки зрения сложности и динамики (применительнок данной организации). Оценка степени неопределенности внешней среды.

6. Строение организации (2-3 стр.)

6.1. Структура управления. Уровни управленческой иерархии, связи между ними. Обоснование количества уровней управления и краткое описание степени ответственности на каждом уровне.

Представляется в виде схемы с пояснениями.

6.2. Оргструктура. Подразделения, распределенные по функциональным сферам и уровням управления. Определение типа оргструктуры с обоснованием.
Схему структуры управления и оргструктуры можно дать как объединенную.
7. Заключение (0,75-1 стр.)

Задание:

- провести оценку заданной ситуации;
- собранные материалы обработать и представить виде рисунков, схем, таблиц, графиков;
- сделать выводы, предложить мероприятия по повышению эффективности;
- сделать презентацию и представить свой проект.

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется бакалавру, если проведена оценка описанной ситуации, материал обработан и представлен графически, сделаны выводы, предложены мероприятия по повышению эффективности;
- 4 баллов выставляется бакалавру, если проведена оценка описанной ситуации,материал обработан и представлен графически, сделаны выводы;
- 3 баллов выставляется бакалавру, если проведена оценка описанной ситуации,материал обработан и представлен графически;
- 2 баллов выставляется бакалавру, если проведена оценка описанной ситуации.

Деловая (ролевая) игра

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

1. Тема (проблема) «Супербосс»
2. Концепция игры профессиональное самоопределение, формирование коммуникативной и нравственной компетентности, стимулирование творческого саморазвития и самосовершенствование личности.
3. Роли:

- Генеральный директор авиакомпании;
- Руководитель туристической фирмы;
- Директор автозавода;
- Директор английской школы для бизнесменов;
- Глава компьютерной фирмы;
- Заведующая салоном красоты

4. Ожидаемый (е) результат (ы): Каждый человек стремится стать успешным в жизни. Но успех приходит только к тому, кто нашёл себя, нашёл именно ту область, где он может достигнуть успеха. Почему бы сейчас не поставить себе цель стать профессионалом высокого класса в избранной профессии и руководителем какого-либо предприятия, фирмы, агентства?

Игра под названием «Супербосс» может многому научить: работать над собой, ставить цели и искать пути их достижения. Игра сюжетно-ролевая, значит, каждый участник будет исполнять свою роль, войдёт в образ современного руководителя. Сюжеты игры будут самыми разнообразными и позволят и участникам, и зрителям показать свои способности и творческий потенциал.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, за исполнение роли в игре;
- 4 балла выставляется студенту, если он входит в номинацию;
- 3 балла выставляется студенту, за исполнение роли эксперта

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

Дискуссии:

1. Ваш оппонент говорит, что менеджеру-практику незачем забивать голову теориейорганизации. Попробуйте доказать обратное.
2. Рационализм или постмодернизм: каково будущее организаций?
3. Плюсы и минусы централизации
4. Можно ли прожить без бюрократии
5. Нужна ли миссия маленькой организации.
6. Докажите, что оргкультура играет одну из важнейших ролей вуспешном функционировании современной организации.
7. Необходимость развития организации в современных условиях.
8. Лучшие практики организационного поведения в России и за рубежом.

Полемики:

1. Определите, к какому типу обучающихся организаций относится Ваш вуз, организация, вкоторой работаете Вы, Ваши родители или друзья. (ПК – 2)

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, за полную аргументацию в рассуждениях
- 4 балла выставляется студенту, за частичную аргументацию в рассуждениях
- 3 балла выставляется студенту, за участие в дискуссии

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

Групповые творческие задания (проекты):

1. Выберите одну из предложенных организаций и оцените ее с точки зрения организационных характеристик — сложности, специализации, профессионализма и централизации, размера:

- Сбербанк;
- Ваш университет;
- организация, где Вы проходили практику или работаете;
- школа, которую Вы закончили;
- бар (кафе, ресторан), который Вы посещали;
- ближайшее к Вашему дому отделение милиции. Для оценки используйте 10-балльную шкалу.

2. Выполнение заданий (по микрогруппам):

группа А: проиллюстрируйте реализацию принципа разделения труда:

а) примером из экономической теории,

б) примером из жизни студенческой группы,

в) примером из жизни семьи.

группа Б: охарактеризуйте сущность понятия «иерархия» и приведите примеры естественной иерархии в технической, биологической системе.

группа В: опишите направления формализации применительно к вашему факультету, ВУЗу. Представление и обсуждение выполненных заданий.

3. Перечислить максимально возможное количество артефактов, замеченных Вами винституте или другой «знакомой» организации:

группа А: физических;

группа Б: вербальных;

группа В: поведенческих.

4. Тема: анализ факторов внешней среды организации.

Суть задания: проанализировать действие указанных факторов внешней среды на организацию: определить конкретный набор факторов, оценить степень сложности, динамичности и неопределенности внешней среды по этим факторам. Заполнить таблицу.

Варианты организаций (по указанию преподавателя, более конкретные описания представляются непосредственно студентам).

- *Рекламное агентство (негосударственное, высшее).*
- *Автосервис (специализация на импортных машинах среднего класса).*
- *Турфирма (специализация на въездном туризме).*
- *Супермаркет.*
- *Банк (средний, «корпоративный»).*
- *Web-студия (специализация на корпоративных сайтах).*
- *Пивоварня.*
- *Фирма по производству сельскохозяйственной продукции.*
- *Бар-ресторан.*

Группа факторов	Факторы и их влияние	Степень (1….10)		
		Сложности	Подвижности	Неопределенности
Деловая среда				
Потребители				
Партнеры				
Регуляторы				
Конкуренты				
Общая среда (одна из групп: Экономика, Социум, Культура, Политика, Законы)				
Глобальная среда (одна из групп: Технологии, Международная среда)				

5. Тема: Эффективное управление организацией

Суть задания: Несомненно, вы имеете опыт взаимодействия с различными организациями, желательно сельскохозяйственными. Поразмыслив об этом, за 10-15 минут можно составить довольно большой их перечень. При этом не стоит думать, что только крупные организации подходят для обсуждения.

Вторая часть задания выполняется следующим образом. Вам нужно выявить некоторые характеристики организаций, внесенных в список. Одной из проблем здесь является определение значимых характеристик и факторов. Некоторыми из наиболее общих характеристик, используемыхпри анализе организаций могут быть следующие:

1. Размер от мелкого до очень крупного.
2. Степень формализации (от неформальной до высокоструктурированной).
3. Степень сложности (от простой до многосоставной).
4. Природа целей (что организация пытается осуществить).
5. Основная деятельность (какие задачи решаются).
6. Какие люди вовлечены (возраст, навыки, уровень образования).
7. Поле деятельности (количество подразделений и их географическое расположение).

Вам нужно составить перечень характеристик, которые вы считаете значимыми для

каждой изваших организаций.

Наконец, третье, заключительное и наиболее сложное задание.

Вам необходимо обдумать, как осуществляется управление этими организациями. Например,какого рода функции выполняют менеджеры? Какие навыки необходимы, чтобы стать эффективнымменеджером? Прежде всего, вам необходимо решить, какие организации вы сможете включить, выполняя это задание. Вы можете разработать свою собственную концептуальную модель организации, предложив наличие некоторых специфических управленческих функций. Вы, несомненно, уже гораздо глубже понимаете теорию организации и управления, чем вам кажется. Это упражнение полезно лишь как способобобщения ваших знаний.

6. Тема: Деятельность неформальных групп в организации

Суть задания: 1) Нарисуйте структурную схему вашей организации или одного из ее отделов. Отразите на схеме неформальные группы, существующие в рамках формальной структуры. Обсудите,каким образом неформальные группы могут влиять на работу организации/ отдела. Объясните, как руководитель может использовать влияние неформальных групп на деятельность их членов. Какие из этого можно сделать выводы?

2) Проанализируйте деятельность какой-либо малой группы либо стадию развития группы, всостав которой вы входите.

а. Расскажите, как протекало ее формирование и развитие. Что было характерно для стадий становления и нормализации? Какая группа функционирует в настоящее время?

б. Заполните таблицу. Отметьте галочкой, какие члены группы внесли значительный вклад вее развитие на определенных стадиях.

Имя члена группы (или его табельный номер) Формирование Становление Нормализация Функционирование

в. Приведите примеры групповых ценностей или норм, которые устанавливают стандарты «надлежащего» поведения членов группы.

г. Какие санкции применяются к членам группы, поведение которых не соответствует групповым нормам? Насколько эффективны эти санкции?

д. Какие факторы влияют на степень сплоченности данной группы?

е. Выразите свое мнение поповоду:

- Степени удовлетворенности людей членством в данной группе.
- Эффективности группы в целом. Обоснуйте свою точку зрения.

Индивидуальные творческие задания (проекты):

1. Привести примеры реализации каждой из социальных функций организации.

2. Используя приведенные характеристики моделей и метафорические представления, привести примеры реальных организаций, соответствующих описаниям (Заполнить пустой столбец).

Модель (метафора)	Представление об организации	Представление о руководителе	Примеры
Механическая (машина)	• Машина, спроектированная и управляемая менеджерами для достижения заранее определенных целей • Инструмент управления • Формализованные механизмы • Человек - "винтик"	Инженер-конструктор; диспетчер, оператор	
Патерналист-ская (семья)	• Частный случай человеческой общности, группа, объединенная отношениями "родства" • В основе - "семейные" отношенияи иерархия • Ориентация - на благо семьи и ее старейшин	Отец	

Органическая (организм)	• Живая система, заботящаяся о выживании и приспособлении к окружающей среде • В основе - отношения взаимозависимости и функциональной подчиненности • Четкое разделение функций и компетенций	Мозг, нервный узел	
Конвенцио-нальная (субкультура)	• Комплекс ролей, значений и толкований, созданный на основе разделяемых ценностей, традицийи обычаев • В основе отношений - до-говоренности (конвенции) и условия	Артефакт, символ	
Постмодер-нистская (коллаж)	• Продукт вдохновения, экзистенциальная модель, сложенная из фрагментов разныхтеорий и подходов • Ориентация на внешнюю среду • В основе - отношения взаимозаменяемости, помощи вне четкой связи с иерархией	Художник, режиссер	

Сдача и обсуждение выполненного задания производится на практическом занятии.

3. Типы организаций по Г.Минцбергу: примеры.

Типы организаций	Характеристика	Конфигурация	Пример организации
Предпринимательская	Простая, маленькая, чаще молодая организация. Ключевой элемент – стратегическая вершина. Высокая централизация, малая формализация, прямое управление.		
Механистическая	Организации массового производства и отработанных массовых технологий. Ключевой элемент – техноструктура, при развитой группе поддержки. Высокая специализация, формализация и стандартизация. Развитая нисходящая иерархия.		
Профессиональная	Организации, где сильна роль профессионалов, которые берут на себя большую часть управления операциями. Доминирует операционное ядро при поддержке многочисленного		

	вспомогательного персонала. Горизонтальная децентрализация. Высокая стандартизация профессиональных навыков.		
Диверсифицированная	Организация, состоящая из множества, относительно независимых единиц. Доминирует срединная линия, задающая общие стандарты выпуска продукции, и так контролирующая деятельность структур.		
Инновационная	Организации, работающие «на острие» научно-технического прогресса и в специфичных сферах услуг, в которых инновации –условие выживания. Управление избирательно децентрализовано. Размыты границы между линейным персоналом, топ – менеджментом и сотрудниками. Доминирует персонал поддержки, способствующий взаимной подгонке рабочих групп и команд.		
Миссионерская	Организации, имеющие в своей основе сильную корпоративную культуру. В ней доминирует идеология, способствующая сплочению сотрудников. Сочетание низкой централизации с высокой степенью формализации (идеологических норм).		

4. Тема: Схема организационной структуры

   Суть задания: построить схему оргструктуры для заданной организации. Обосновать схему. Определитьтип оргструктуры (возможны смешанные, гибридные варианты). Презентация и обсуждение выполнения задания.

5. Тема: Тенденции организационных изменений.

   Задание: На основе сравнительной характеристики индустриального и постиндустриального обществ, сформулировать пять основных значимых тенденций развития организаций с точки зрения соотношения принципов, свойств и элементов внутренней среды организации.

Характеристика	Индустриализм	Постиндустриализм
Организационное окружение	Государственное регулирование экономики. Стандартизация. «Заботливое» государство. Массовый маркетинг.	Глобальная конкуренция. Деконцентрация капитала. Фрагментация рынков и международная децентрализация производства. Рост требований к качеству продукции и услуг. Увеличение возможностей потреби тельского выбора. Рост социальных движений. Плюрализм и разнообразие.
Технологии	Массовое (конвейерное) производство. Рутинные технологии. Упор на производство товаров (предметов). Ориентация на рост объемов производства.	Гибкие производства, автоматизация рутинных процессов. Компьютеризированные технологии Ориентация на качество. Инновационность. Упор на производство услуг и информации.
Социальные структуры	Бюрократические. Иерархии с выраженными вертикальными коммуникациями. Специализация. Вертикальная и горизонтальнаяинтеграция. Направленность на контроль.	Новые организационные формы (сетевые, виртуальные, стратегические альянсы). «Плоские» иерархии с горизонтальными коммуникациями и распределенной ответственностью. Неформальные механизмы власти и влияния (участие, культура, взаимодействие). Вертикальная и горизонтальная дезинтеграция. Стирание границ между функциями, подразделениями, организациями.
Культура	Доминируют стабильность, традиции, обычаи. Организационные ценности: рост, эффективность, стандартизация, контроль.	Доминируют неопределенность, парадокс, мода. Организационные ценности: качество, удовлетворенность потребителей, разнообразие, инновации.
Физическая структура (время-простран-ство)	Концентрация людей в промышленных центрах. Региональная и национальная направленность. Линейность течения времени.	Децентрализация расселения. Уменьшение расстояний, «сжатие» пространства за счет развития транспорта и информационных технологий. Глобальная направленность. «Сжатие» времени.
рирода труда	Рутинный. Функциональная специализация задач и работ. «Производственные» навыки. Привязка к одной сфере деятельности и к месту работы. Преобладание наемного труда. Узкая и пожизненная квалификация.	Сложный и диверсифицированный. Когнитивные навыки. Кроссфункциональная работа в командах. Отсутствие зависимости между местом жительства и работы. Возрастание роли обучения и переобучения. Расширение возможностей для собственного дела. Смена сфер и видов деятельности на протяжении жизни.

6. Определите и опишите, на какой стадии развития (по Адизесу и Грейнеру) находится Ваш вуз, организация, в которой работаете Вы, Ваши родители или друзья.

7. Выберите конкретный случай работы менеджера и понаблюдайте за ее практическим исполнением, желательно в течение длительного периода времени.

А) Отметьте, приводя примеры, долю усилий и времени менеджера, затраченную:

- на решение конкретных задач и фактическое выполнение работы им лично;
- принятие решения о том, какая работа должна быть сделана, и планирование, организацию, направление или контролирование работы других людей.

Б) Проанализируйте конкретное влияние внутренней и внешней среды на работуменеджера.

В) Укажите, с соответствующим обоснованием, специфические свойства или качества, которые представляются вам необходимыми для успешной работы менеджера.

Г) Проанализируйте работу менеджера в свете таких действий, как: установление «повестки дня»; построение сети отношений.

Д) Дайте четкое определение требований, ограничений и выборов в работе. Критически прокомментируйте, как эти факторы определяют гибкость труда менеджеров.

Е) Сделайте выводы на основании своих наблюдений и сравните с выводами ваших коллег.

8. Тема: Характерные черты лидерства.

Суть: А) Вспомните:

1. одного из «лучших» лидеров;
2. одного из «худших» лидеров, которых вы когда – либо встречали в вашей жизни, ито, как это проявлялось в рабочих ситуациях.

Б) Составьте список черт, которые были присущи (или их недоставало) каждому лидеру.

Если возможно, разбейте список на три колонки:

1. личные качества (например, ум, внешний вид);
2. взаимоотношения (доступность, интересы и т. д.);
3. производственная эффективность (делегирование, дисциплина).

В) Дайте краткое описание ситуации на работе в настоящее время и тех моментов, которыенаиболее иллюстративно описывали бы поведение/действие каждого из лидеров и их результаты.

Помните, что даже у «лучших» лидеров есть слабые стороны, а у «худших» – сильные. Старайтесь быть максимально объективным.

Г) Предложите ваш собственный список основных черт, которыми должен обладать «хороший» лидер. Будьте готовыми обсудить эти черты во время дискуссии на занятии. Осмотрите, как ваши ответы соотносятся с ответами в первом задании.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

УК -2.1, УК-2.2., УК – 2.3, ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-5.1; ПК-5.2

1 Доклады:

- Классическая социология и теория организации. К.Маркс, Э.Дюркгейм.
- Вклад А.Смита в развитие организационной науки.
- Классическая и административная концепции менеджмента и теория организации(Ф.Тейлор, А.Файоль).
- Теория рациональной бюрократии М.Вебера.
- Вклад школы человеческих отношений (Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор) в развитие современной теории организации.
- Системный подход в теории организации (Л.фон Берталанфи, К.Боулдинг, Н.Винер, Т.Парсонс).
- Классики и современные представители системного подхода в теории управленияи организации: А.Этциони, Ф.Селзник, Г.Саймон 1,5 стр.
- Общая схема доклада:

- Краткий обзор школы (теории, концепции) - 0,5 стр.
- Положения, оказавшие влияние на формирование и развитие теории организации
- Что из рассматриваемой теории сохранило свое значение в наше время - 0,5 стр.

2 Тезисы:

- Как в современной теории организации прослеживаются: влияния классическойсоциологии; экономической теорий?
- Вклад концепции научного менеджмента в теорию организации.
- Какое влияние оказали на развитие теории организации символические и постмодернистские концепции?
- Сущность системного подхода к организации.
- Охарактеризуйте ситуационный подход в теории организации.
- Основные положения концепции «организационной экологии».
- В чем суть модельно-метафорического подхода к рассмотрению организаций.
- Понятие организационного контекста.

3 Рефераты:

1. Мотивационные побуждения человека
2. Осветите основные концепции организацонного поведения
3. Двухфакторная модель ф. Герцберга
4. Расскажите о проблеме этики организационного поведения (на конкретных примерах)
5. Модель свр к. Алдерфера (существования, взаимоотношений, роста)
6. Расскажите о теоретических подходах, на которых основывается организационное поведение
7. Иерархия потребностей по а. Маслоу
8. Объясните: что представляет собой система организационного поведения (по элементам системы)?
9. Влияние мотивации на эффективность работы организации
10. Дайте сравнительную характеристику двух управленческих теорий х, у
11. Природа установок работника и удовлетворение процессом труда
12. Расскажите о четырех моделях организационного поведения
13. Текучесть кадров, прогулы и опоздания, хищения на рабочем месте
14. Дайте определение термину «коммуникации», расскажите о целях коммуникаций и опишите двусторонний коммуникационный процесс (по шагам)
15. Разработка и проведение внутриорганизационных исследований (анкетированиеи интервьюирование сотрудников) и использование их результатов
16. Расскажите о коммуникативных барьерах и опишите нисходящие коммуникации
17. Право на частную жизнь и регламентация вмешательства в частную жизнь сотрудников
18. Что представляют собой восходящие коммуникации, и каковы цели их создания?
19. Основы дискриминации в процессе труда
20. Дайте определение терминам «социальная система» и «социальное равновесие»; расскажите о видах изменений, осуществляемых в организации
21. Понятие качества трудовой жизни
22. Дайте определение термину «социальная культура» и расскажите о двух ее составляющих
23. Взаимная ответственность индивида и организации
24. Расскажите о статусе как о социальном ранге личности в группе и об иерархии статусов
25. Проблемы власти и политики организации
26. Дайте определение термину «организационная культура» и расскажите о

выполняемых ею функциях

27. Групповая динамика: исследования э. Мейо и к. Левина
28. Расскажите о природе руководства, об основных элементах процесса руководства, методах руководства и различиях между руководителем организации и ее лидером
29. Природа неформальных организаций
30. Охарактеризуйте поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства
31. Формальные группы
32. Дайте определение термину «наделение властью», расскажите обосновных подходах к наделению властью сотрудников
33. Влияние стресса на здоровье работников и деятельность организации (причины и симптомы, фрустрации), методы управления стрессом
34. Расскажите о программах участия в управлении, проводимых в организациях
35. Психологическое консультирование работников
36. Дайте определение термину «конфликт», расскажите о причинах возникновения конфликтов и стратегиях разрешения конфликта
37. Этноцентризм и культурный шок как аспекты развития организационного поведения
38. Расскажите о создании рабочих команд, об основных условиях эффективной командной работы и командном строительстве
39. Коммуникации между представителями различных культур
40. Роль индивида в организации
41. Понятие организационной культуры
42. Организационное поведение и аттестация по результатам деятельности
43. Механизмы участия работников предприятия в управлении
44. Области легитимного влияния организации на частную жизнь ее работников
45. Природа неформальных и формальных организаций
46. Принципы командного строительства
47. Крайние формы реакции на стресс
48. Управление коммуникациями в рамках предприятия
49. Мотивационные побуждения человека
50. Основы наделения властью и участия в управлении
51. Проблемы, возникающие в отношениях между организациями и индивидами
52. Внутриорганизационные исследования и использование их результатов
53. Психологическое консультирование работников
54. Электронные коммуникации
55. Статус как социальный ранг личности
56. Социальная система и социальная культура
57. Характеристика подходов к стилям руководства
58. Модели организационного поведения
59. Групповая динамика
60. Качество трудовой жизни
61. Перспективы развития организационного поведения

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов – 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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал,

подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.

3 балла – имеются существенные отступления от требований к реферированию.

В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Реферат зачитывается обучающимся.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;
2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.
3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Бизнес-планирование» проводится в форме экзамена. На экзамене оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При промежуточной аттестации уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо»,

«удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основным методом оценки знаний обучающихся является применяемая во время практических занятий бально--рейтинговая система. Учебный материал разделяется на логически завершенные части (модули), после изучения которого предусматривается аттестация в форме контрольной работы, теста, коллоквиума. Каждый Раздел включает обязательные виды работ – лекционные и практические занятия, домашние самостоятельные работы. Качество работы обучающихся в рейтинговой системе оценивается в баллах, оценка является накопительной (сумма балов дает рейтинг каждого учащегося) и используется для структурирования системной работы в течение всего периода обучения.

Качество полученных обучающимся знаний и уровень освоенности компетенций осуществляется с применением дифференцированной балльной оценки. Максимально за работув семестре обучающийся может набрать 100 баллов.

Весь учебный материал дисциплины делится на завершённые разделы и включает в себя Раздел I. Теоретические и методологические основы планирования на

предприятии АПК.

Перспективное и текущее планирование на предприятии АПК

Раздел II. Планирование основных, дополнительных и вспомогательных отраслей на сельскохозяйственном предприятии АПК. Финансовое планирование на предприятии.

Контроль по разделам осуществляется на основе тестирования и правильности выполнения практических заданий, тренингов, контрольных работ. Тест включает в себя 25-50 заданий (в зависимости от темы модуля), на тестирование отводится 25-30 минут времени по каждому разделам. Занятия включают в себя задачи, производственные ситуации, деловые игрыи др. По результатам защиты каждого модуля проставляется балл рейтинга. Учитывается качество, полнота и своевременность выполнения заданий, уровень освоения обучающимся теоретического и практического материала.

По результатам аудиторной и самостоятельной работы, отчётов по темам разделов обучающийся набирает определённое количество баллов. Распределение баллов в семестреприведено в таблице.

Таблица – Распределение баллов в семестре

Направления работы студентов	Количество баллов
Основные баллы по результатам текущего контроля знаний	60
- посещение лекций и практических занятий	по 1 баллу
- ответы на устные вопросы	до 5 баллов
- тестирование	до 15 баллов
Дополнительные баллы по результатам самостоятельной работы и участия в активных формах обучения	25
- самостоятельное решение задач.	по 5 баллов
- защита рефератов	5 баллов
- активное участие в занятиях, проводимых в активной форме, в т.ч. тренинги, деловых играх	до 5 баллов за каждое
Поощрительные баллы по результатам научно-исследовательской и творческой работ (участие в конкурсах; выступление на конференциях, круглых столах и т.п.; публикация статей)	15
Штрафные баллы:	
- за каждый пропуск без уважительной причины	1
- за не подготовку домашнего задания	2

Безупречное усвоение учебного материала по дисциплине оценивается в 100 рейтинговых баллов. Шкала соответствия рейтинговых баллов академическим оценкам представлена в таблице.

Таблица - Шкала пересчета рейтинговых баллов в академическую оценку

Балльная оценка	от 0 до 54	от 55 до 69	от 70 до 84	от 85 до 100
Академическая оценка	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Зачет	Не зачтено	Зачтено		

Если суммарный результат, набранный в течение семестра равен 55 баллам и выше, то обучающийся имеет право получить экзамен без участия в итоговом аттестационном испытании.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Трудовые отношения и социальная организация бизнеса

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность: **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная / заочная**

Орел, 2023 г.

Оглавление

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

Описание показателей и критериев оценивания уровня, приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины***	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику	Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права Функции профсоюзов и правовые формы их реализации Регулирование занятости и трудоустройства Социальное партнерство в сфере труда Трудовой договор Рабочее время и время отдыха Материальная ответственность сторон трудового договора Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Итоговые тесты, вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самопроверки, тест	
		Высокий	Задания для самостоятельной работы, решение практических ситуаций, подготовка и выступление с докладом, сообщением, презентацией	

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ.

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено	зачтено			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
ПК-4. Способен разрабатывать, внедрять и поддерживать корпоративную и социальную политику					
ПК-4.1. Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок;	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-4.2. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	Не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки при выполнении практических заданий	Продемонстрированы основные умения, с негрубыми ошибками выполнены все практические задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Реферат Вопросы к зачету
ПК-4.3. Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности, а также системы организации труда персонала.	При выполнении заданий не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для выполнения заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении заданий с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при выполнении заданий без ошибок и недочетов	Реферат Индивидуальное задание Вопросы к зачету

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

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Основные принципы трудового права и их значение.
2. Принципы свободы труда, включая право на труд и запрещение принудительного труда и дискриминации.
3. Источники трудового права, их система и особенности.
4. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права коллективного договора, соглашений во времени и в пространстве.
5. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
6. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты и содержание.
7. Трудовая праводееспособность (правосубъектность) работника, его основные права и обязанности.
8. Трудовая правоспособность работодателя, его основные права и обязанности.
9. Правовое положение руководителя организации.
10. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
11. Основания возникновения трудовых правоотношений
12. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы социального партнерства.
13. Представители работников и работодателей.
14. Органы социального партнерства и их участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.
15. Коллективные переговоры, их значение и порядок проведения.
16. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок заключения и действие, регистрация и контроль за исполнением.
17. Соглашения, их виды и содержание. Российская трехсторонняя комиссия, иные комиссии. Регистрация соглашений и контроль за их исполнением.
18. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости.
19. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации.
20. Трудовой договор: понятие и его значение, форма и содержание трудового договора.
21. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения, функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений.
22. Трудовой договор: общий порядок его заключения и гарантии при заключении трудового договора. Виды трудового договора.
23. Срочный трудовой договор и сфера его действия, особенности заключения и прекращения.
24. Трудовая книжка, ее значение, выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.
25. Испытание при приеме на работу.
26. Совместительство: внутреннее и внешнее, совмещение профессий (должностей).
27. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
28. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
29. Временные переводы и их виды.

30. Трудовые отношения при смене собственника, изменении подведомственности организации, при ее реорганизации.
31. Отстранение от работы.
32. Классификация оснований прекращения трудового договора.
33. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), его отличие от расторжения трудового договора по соглашению сторон..
34. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, гарантии и компенсации работникам при увольнении по инициативе работодателя.
35. Особенности трудового договора руководителя организации, заключение и расторжение трудового договора с руководителем организации.
36. Увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.
37. Увольнение по сокращению численности или штата работников.
38. Увольнение по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.
39. Увольнение за неоднократные нарушения трудовой дисциплины.
40. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
41. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
42. Выходное пособие при увольнении.
43. Персональные данные работника: порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.
44. Понятие рабочего времени по трудовому праву. Виды рабочего времени.
45. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
46. Режим рабочего времени, виды режима. Учет рабочего времени.
47. Право на отдых и его гарантии. Виды времени отдыха.
48. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск и его гарантии. Значение стажа работы в предоставлении отпуска. Дополнительные отпуска и их виды.
49. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Их очередность, продление или перенесение. Разделение отпуска на части. Отпуск без сохранения заработной платы.
50. Понятие заработной платы по трудовому праву, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате труда работников.
51. Установление заработной платы и системы оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты.
52. Минимальный размер оплаты труда. Установление минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.
53. Тарифные системы оплаты труда и элементы тарифной системы оплаты труда.
54. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
55. Повременная и сдельная система заработной платы.
56. Оплата труда при выполнении работы в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.
57. Нормирование труда, виды норм труда, порядок их введения, замены и пересмотра.
58. Гарантии и компенсации: понятие и случаи предоставления.
59. Служебные командировки и переезд на работу в другую местность.
60. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей и другие гарантии.
61. Понятие дисциплины труда по трудовому праву. Внутренний трудовой распорядок.
62. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность, ее виды.
63. Порядок и критерии привлечения к дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарных взысканий.
64. Материальная ответственность сторон трудового договора, условия ее наступления и отличия от гражданско-правовой ответственности.
65. Материальная ответственность работодателя перед работником и компенсация морального вреда.

66. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: пределы материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
67. Полная материальная ответственность работника. Определение размера ущерба и порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю.
68. Понятие охраны труда по трудовому праву и основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда. Специальная оценка рабочих мест.
69. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
70. Организация охраны труда.
71. Право и гарантии работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
72. Охрана труда женщин в сфере труда.
73. Особая охрана труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
74. Несчастные случаи, их расследование и учет.
75. Защита трудовых прав и свобод, способы их защиты.
76. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и их органы.
77. Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности, основные задачи и полномочия. Федеральные органы государственной власти, уполномоченные на осуществление государственного надзора за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности.
78. Основные права и обязанности, ответственность государственных инспекторов труда.
79. Порядок организации и проведения проверок работодателей.
80. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
81. Самозащита работниками трудовых прав.
82. Общая характеристика трудовых споров, их классификация, причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
83. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в КТС.
84. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
85. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
86. Право на забастовку и его ограничения. Проведение забастовки, признание ее незаконной.

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание вопроса раскрыто полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, качество ответа преимущественно высокое с незначительными ошибками. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания компетенций на формируемом дисциплиной уровне. Основные знания и умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при переносе знаний и умений в новые, нестандартные ситуации.

«не зачтено» выставляется студенту, если Теоретическое содержание ответа представлено частично, фрагментарно; необходимые практические навыки работы не сформированы, учебные задания не выполнены, либо качество их выполнения очень низкое. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков по вопросам.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

1. Раскройте понятие и определите значение трудового договора. В чем его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности?
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Каково содержание трудового договора?
4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу? Дайте их характеристику.
9. Каков порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
10. Что такое временные переводы?
11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
12. Что такое отстранение от работы? В чем его отличие от перевода на другую работу? Какие виды отстранения от работы вы знаете?
13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. В каких случаях и в каком размере выплачивается выходное пособие?
18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если ответ соответствует теме, вопрос полностью раскрыт;
- 3 балла выставляется студенту, если в ответах имеются незначительные ошибки;
- 1 балл выставляется студенту, если содержание ответа не соответствует заданному вопросу, даются ссылки на не действующие нормативно-правовые акты, студент путается в ответах, понятиях;
- 0 баллов выставляется студенту, если ответ отсутствует

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

1. Понятие, предмет, метод трудового права РФ.
2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
3. Система отрасли и система науки Трудового права РФ.
4. Понятие и виды источников Трудового права РФ.
5. Локальные правовые нормы как источник Трудового права.
6. Коллективные договоры и соглашения. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
7. Понятие и содержание социального партнерства в РФ. Уровни социального партнерства
8. Содержание и структура коллективного договора. Соглашения.
9. Правовая основа деятельности профсоюзов. Права профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении организациями и т.д.
10. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
11. Правовое регулирование занятости в РФ. Социальные гарантии безработным
12. Ученический договор и его характеристика.
13. Порядок приема на работу. Характеристика трудовой книжки.
14. Правовой режим испытательного срока.
15. Перевод на другую работу. Виды переводов и их характеристика.
16. Основания расторжения трудового договора по обоюдной воле сторон.
17. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
18. Основания расторжения трудового договора по инициативе работника.
19. Увольнение сотрудника. Выплаты при увольнении
20. Сокращение штата организации: основные этапы
21. Перевод на другую работу. Виды переводов.
22. Расчеты с работником при увольнении
23. Защита персональных данных работника

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если содержание работы соответствует теме, тема работы полностью раскрыта, работа надлежащим образом оформлена;

- 3 балла выставляется студенту, если в работе имеются незначительные ошибки;

- 1 балл выставляется студенту, если содержание работы не соответствует выбранной теме, даются ссылки на не действующие нормативно-правовые акты, работа не оформлена;

- 0 баллов выставляется студенту, если работа отсутствует

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ)

Тестовые задания закрытого типа

1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора …
   не допускается
   допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
   допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
2. Основание возникновения трудового правоотношения
   заключение трудового договора
   заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
   заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
3. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать …
   физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
   юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
   физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами
4. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет
   19
   14
   15
   16
   18
5. Трудовые отношения основаны на …
   договоре личного найма
   трудовом договоре
   договоре подряда
6. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор
   2 года
   3 года
   5 лет
   3 месяца
   2 месяца
7. Стороны трудового договора
   гражданин и организация
   работник и наниматель
   работник и работодатель
8. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью …
   не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев

два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

9. Трудовой договор заключается в …
   устной форме
   письменной форме
   письменной форме с нотариальным заверением
10. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе …
    расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
    расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
    аннулировать трудовой договор
11. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах…
    на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
    основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
    на другую постоянную работу и увольнениях работника
12. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в …
    любой момент по желанию нового собственника
    течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
    течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
    течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности
13. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на …
    своем рабочем месте
    своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя
    своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию
14. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за …
    один месяц
    две недели
    два месяца
15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют …
    работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
    одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
    работники в возрасте до 18 лет

16. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме…

А) за две недели;

Б) за три недели;

В) за четыре недели.

17. По каким из названных ниже оснований прекращения трудовых отношений работодатель обязан до увольнения предложить работнику перевод на другую работу?

а) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

б) сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

в) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ);

г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

18. Смена собственника имущества работодателя:

а) затрагивает лишь трудовые отношения определенной категории работников организации (новый собственник вправе расторгнуть трудовые договоры с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером);

б) может в установленном законом порядке затронуть трудовые отношения всех работников данной организации (как в смысле перевода на другую работу, так и в смысле прекращения отношений).

в) затрагивает лишь трудовые отношения руководящих работников и менеджеров;

г) трудовые отношения персонала полностью зависят от нового собственника, то есть. они могут быть изменены или прекращены по его инициативе.

19. Какие из названных ниже оснований расторжения трудовых договоров отнесены Трудовым кодексом РФ к инициативе работодателя?

а) Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, ею заместителей и главного бухгалтера).

б) Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

в) Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

г) Неизбрание на должность.

д) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

е) Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

20. Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по поводу расторжении трудового договора по инициативе работодателя со дня его получения действует:

а) один месяц;

б) без ограничения срока;

в) два месяца;

г) две недели.

д) в течение времени, установленного коллективным договором;

е) в течение трех дней.

21. С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа увольняют работников в случаях:

а) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

б) совершения по месту работы растраты чужого имущества (пп. Г, п. 6 ст. 81 ТК РФ);

в) прогула без уважительных причин (пп.а, п. 6 ст. 81 ТК РФ);

г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии непогашенного дисциплинарного взыскания (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

д) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, подтвержденного медицинским заключением (п. 8 от. 77 ТК РФ);

е) появления на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения (пп. б, п. 6 ст. 81 ТК РФ);

22. Выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

а) отказом работника от продолжения работы при одностороннем изменении определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);

б) отказом работника от перевода при перемещении работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ);

в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 8 ст. 77 ТК РФ);

г) направлением работника на альтернативную гражданскую службу взамен военной (п. 1 ст. 83 ТК РФ);

д) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ);

е) отказом работника от продолжения работы у нового собственника имущества работодателя (п. 6 ст. 77 ТК РФ);

ж) сокращением численности или штата работников организации (п. 2 от. 81 ТК РФ);

23. Прекращение трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, имеет место в случаях:

а) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

б) призыва работника на военную службу или направления его на альтернативную гражданскую службу;

в) осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

г) неизбрания на должность;

д) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего данную работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

е) ликвидации юридического лица-работодателя или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

ж) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья;

з) сокращения численности или штате работников организации-работодателя;

и) истечения срока трудового договора;

к) отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества юридического лица-работодателя;

24. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией работодателя- юридическою лица, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем:

а) персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;

б) списком на заседании соответствующего выборного профсоюзного органа при рассмотрении представления работодателя;

в) руководителем структурного подразделения при доведении информации до сотрудников о предстоящем сокращении численности или штата, реорганизации или ликвидации работодателя;

г) персонально на заседании соответствующего выборного профсоюзного органа при решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

25. Расторжение трудового договора оформляется изданием

А) внутреннего акта

Б) приказа

С) отчета

Д) распоряжения

26. Ночное время продолжается с … часов
23.00 до 6
22.00 до 5
22.00 до 6

27. В рабочее время не включается …
перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
перерыв для отдыха и питания
28. междусменный перерыв

29. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать …
8 часов в день
8 часов в смену
40 часов в неделю
28 календарных дней в месяц
300 календарных дней в год

30. Влечет ли работа на условиях неполного рабочего времени для работников какие-либо ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав?

А) да;

Б) да, если работа на таких условиях осуществляется более трех месяцев;

В) нет.

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ) ОТКРЫТОГО ТИПА

1.В соответствии с действующим трудовым законодательством, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на…

один час;

2. Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать:

четырех часов в день;

3. Определение: «Установленная законом или в его развитие подзаконным актом общая продолжительность рабочего времени» – относится к понятию

нормальное рабочее время

4. Перерывы целевого назначения

не включаются в рабочее время

5. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до …

5 календарных дней

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней …

выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее … часов

42

8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя

да

9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении…

А) шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;

10. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его…

правом;

11. Продолжительность дополнительных отпусков, установленных законодательством, колеблется

C) от 1 до 36 рабочих дней

12. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему …
прямой действительный ущерб

13. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества,
стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества

14. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника
возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска

15. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться …
трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему

16. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение … работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

17. Срок действия дисциплинарного взыскания
не более 1 года

18. Мерами взыскания за нарушение трудовой дисциплины является:

замечание;

выговор;

увольнение;

19. Дисциплинарный проступок — это:

противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей противоправное;

20. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку...

в течение трех рабочих дней со дня его со дня издания.

21. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться...

только федеральными законами и иными нормативными правовыми, принимаемыми федеральными органами государственной власти;

22. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение … дней со дня подачи работником заявления
10 календарных

23. Комиссия по трудовым спорам …
формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками

24. Решение КТС может быть обжаловано в суд в …
10-дневный срок со дня выдачи копии решения

25. Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в суде:
по заявлению работника о восстановлении на работе;
по заявлению работника, которому отказали в приеме на работу;

Критерии оценки (в баллах):

- 1 балл выставляется студенту, если дан правильный ответ;
- 0 баллов выставляется студенту, если дан неправильный ответ.

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

Критерии начисления основных баллов по результатам текущего контроля знаний
Таблица13 – Критерии оценки отчета по модулю

Модуль	Кол-во баллов	Кол-во баллов, необходимых для сдачи модуля
1	0…20	12…20
2	0…20	12…20
Всего	0…40	24…40

Отчет по лабораторной работе оценивается 0…4 баллов.

Критерии начисления дополнительных баллов
Таблица 14 – Критерии оценки письменной самостоятельной работы студентов обобщающего творческого характера

Критерий	Кол-во баллов
Понимание содержания самостоятельной работы, через четкую формулировку целей и ее задач	0…2
Наличие плана выполнения самостоятельной работы	0…2
Наличие теоретических знаний при выполнении самостоятельной работы	0…5
Наличие практических умений при выполнении самостоятельной работы	0…5
Наличие и формулировка выводов	0…2
Грамматика и стилистика письменного отчета по самостоятельной работе	0…2
Оформление отчета	0…2
Всего	0…20

Активное участие в занятиях, проводимых в активной форме, оценивается 0…5 баллов.

Критерии начисления поощрительных баллов

По результатам научно-исследовательской и творческой работы студент максимально может набрать 15 баллов, которые начисляются следующим образом:

участие в олимпиаде – 3 балла;

участие в конкурсе – 3 балла;

выступление на конференции, круглом столе и т.п. – 3 балла;

публикация статьи – 3 балла;

выполнение индивидуальных творческих заданий – 3 балла.

После проведения контрольных мероприятий по дисциплинарному модулю, преподавателем выставляется рейтинговая оценка, представляющая собой сумму рейтинговых баллов, полученных студентом на текущем и рубежном контроле.

Студенты, набравшие в ходе текущего и рубежного контроля, сдачи СРС в течение семестра от 35 до 54 баллов по дисциплине, обязаны сдавать итоговый контроль. Студент, набравший в семестре менее 35 баллов по изучаемой в семестре учебной дисциплине, не допускается к сдаче итогового контроля по данной дисциплине.

Студентам, получившим во время зачетно-экзаменационной сессии неудовлетворительные оценки, предоставляется возможность сдать зачеты во время дополнительной сессии (минисессии) без повышения рейтинговых баллов.

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета университета	
		№	Дата
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Фонд оценочных средств

по дисциплине

Управление бизнес-процессами

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы..... 35

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 36

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....38

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации..... 38

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля 47

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций…….....53

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Бизнес-процесс как объект исследования. Жизненный цикл управления бизнес-процессами Анализ бизнес-процессов	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание, самостоятельное выполнение заданий, участие обучающихся в занятиях, проводимых в активной форме	
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;	Основы управления бизнес-процессами. Анализ бизнес-процессов Оптимизация бизнес-процессов	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание, самостоятельное выполнение заданий, участие обучающихся в занятиях, проводимых в активной форме	
ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;	Оптимизация бизнес-процессов Основы управления бизнес-процессами. Анализ бизнес-процессов	Пороговый	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля и устного опроса, тест, творческое задание, самостоятельное выполнение заданий, участие обучающихся в занятиях, проводимых в активной форме	

2.Описание показателей и критериев оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код формируемой компетенции и ее формулировка	Уровень освоения			
	не зачтено	зачтено		
	неудовлетворительно (менее 55 баллов)	пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	повышенный (хорошо) 70-84 балла	высокий (отлично) 85-100 баллов
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
УК–2.1 Понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, а также бизнес-процессами в организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о подходах к классификации бизнес-процессов верхнего уровня в зависимости от их назначения; принципах детализации бизнес-процессов; основных характеристиках и параметрах бизнес-процессов; различных интерпретациях термина «бизнес-процесс», их классификации, этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами, дает полный ответ на вопросы, уверенно оперирует понятиями, ответы полностью структурированы и логичны, отвечает на дополнительные вопросы. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения идентифицировать процессы; группировать бизнес-процессы организации по типам; дает полный ответ на вопросы, уверенно оперирует понятиями, ответы полностью структурированы и логичны, отвечает на дополнительные вопросы, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный	Уровень знаний о подходах к классификации бизнес-процессов верхнего уровня в зависимости от их назначения; принципах детализации бизнес-процессов; основных характеристиках и параметрах бизнес-процессов; различных интерпретациях термина «бизнес-процесс», их классификации, этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами, в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения идентифицировать процессы; группировать бизнес-процессы организации по типам; дает полный ответ на вопросы, уверенно оперирует понятиями, ответы полностью структурированы и логичны, отвечает на дополнительные вопросы, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о подходах к классификации бизнес-процессов верхнего уровня в зависимости от их назначения; принципах детализации бизнес-процессов; основных характеристиках и параметрах бизнес-процессов; различных интерпретациях термина «бизнес-процесс», их классификации, этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами, в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения идентифицировать процессы; группировать бизнес-процессы организации по типам; дает полный ответ на вопросы, уверенно оперирует понятиями, ответы полностью структурированы и логичны, отвечает на дополнительные вопросы, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

		набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.		
УК–2.2. Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации, обосновывает потребность в ресурсах и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о компонентах и составляющих бизнес-процесса; понятии карты бизнес-процессов. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы умения понимать карту бизнес-процессов, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о компонентах и составляющих бизнес-процесса; понятии карты бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения понимать карту бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о компонентах и составляющих бизнес-процесса; понятии карты бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы умения понимать карту бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК–2.3. Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о содержании работ на всех этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы умения и выделять компоненты бизнес-процесса и их границы, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о содержании работ на всех этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения выделять компоненты бизнес-процесса и их границы, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о содержании работ на всех этапах жизненного цикла управления бизнес-процессами в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы в умения выделять компоненты бизнес-процесса и их границы, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.				
ОПК–3.1. Понимает формы	Уровень знаний ниже	Минимально допустимый	Уровень знаний о назначении анализа	Уровень знаний о назначении анализа

и способы самостоятельного принятия обоснованных организационно-управленческие решений, оценки их операционной и организационной эффективности.	минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	уровень знаний о назначении анализа бизнес-процессов; видах и содержании анализа бизнес-процессов. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения выделять объекты анализа бизнес-процессов; проводить все виды анализа бизнес-процессов, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	бизнес-процессов; видах и содержании анализа бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения выделять объекты анализа бизнес-процессов; проводить все виды анализа бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	бизнес-процессов; видах и содержании анализа бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения выделять объекты анализа бизнес-процессов; проводить все виды анализа бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК–3.2. Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения, оценивает их операционную и организационную эффективность, социальную значимость.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о способах и методах оптимизации и реинжиниринга бизнес-процессов. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения использовать различные методы совершенствования бизнес-процессов, планировать результаты реализации бизнес-процессов, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о способах и методах оптимизации и реинжиниринга бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения использовать различные методы совершенствования бизнес-процессов, планировать результаты реализации бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о способах и методах оптимизации и реинжиниринга бизнес-процессов в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения использовать различные методы совершенствования бизнес-процессов, планировать результаты реализации бизнес-процессов, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК–3.3. Обладает способностью обеспечивать реализацию организационно-	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об основах исследования и управления бизнес-	Уровень знаний об основах исследования и управления бизнес-процессами в объеме,	Уровень знаний об основах исследования и управления бизнес-процессами в объеме,

управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, прогнозировать и моделировать стратегию и политику управления человеческими ресурсами, разрабатывать корпоративные социальные программы управления человеческими ресурсами.	При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	процессами. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения использовать знания об основах управления и исследовании бизнес-процессов при принятии управленческого решения, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения использовать знания об основах управления и исследовании бизнес-процессов при принятии управленческого решения, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения использовать знания об основах управления и исследовании бизнес-процессов при принятии управленческого решения, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели				
ОПК–4.1. Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о методологических основах моделирования процессов управления. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения проводить исследование бизнес-процессов организации и описывать в виде моделей различных нотаций; предлагать решения оптимизации бизнес-процессов организации, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о методологических основах моделирования процессов управления. в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения проводить исследование бизнес-процессов организации и описывать в виде моделей различных нотаций; предлагать решения оптимизации бизнес-процессов организации, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о методологических основах моделирования процессов управления в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения проводить исследование бизнес-процессов организации и описывать в виде моделей различных нотаций; предлагать решения оптимизации бизнес-процессов организации, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

ОПК–4.2. Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создает и развивает инновационные направления деятельности и соответствующие им бизнес-модели, анализирует и разрабатывает документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний об основах планирования исследований и анализа бизнес-процессов. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения ставить задачу и планировать исследование конкретных проблем управления бизнес-процессами, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основах планирования исследований и анализа бизнес-процессов. в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения ставить задачу и планировать исследование конкретных проблем управления бизнес-процессами, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний об основах планирования исследований и анализа бизнес-процессов. в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения ставить задачу и планировать исследование конкретных проблем управления бизнес-процессами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
ОПК–4.3. Оперирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующих им бизнес-моделей, управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения и навыки, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний о методах моделирования бизнес-процессов и алгоритмах их использования. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения использовать разработанные модели бизнес-процессов при обосновании стратегии развития, выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о методах моделирования бизнес-процессов и алгоритмах их использования. в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы умения использовать разработанные модели бизнес-процессов при обосновании стратегии развития, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Уровень знаний о методах моделирования бизнес-процессов и алгоритмах их использования. в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок не было допущено. Продемонстрированы все основные умения использовать разработанные модели бизнес-процессов при обосновании стратегии развития, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Управление бизнес-процессами»

УК-2

1. Основы стратегического анализа бизнес-процессов
2. Структурный анализ бизнес-процессов
3. Количественный анализ бизнес-процессов
4. Логический анализ бизнес-процессов.
5. Оценка бизнес-процессов
6. Основные подходы к оптимизации бизнес-процессов
7.Анализ рисков бизнес-процессов.
8 Методы моделирования бизнес-процессов
9 Основы моделирования бизнес-процессов
10. Сбалансированная система показателей и ключевые показатели эффективности

ОПК-3

11. Реинжиниринг бизнес-процессов
11. Бизнес-процесс: понятие и классификация.
12. Детализация бизнес-процессов
13.Характеристики и показатели бизнес-процессов
14.Идентификация бизнес-процессов
15. Исследование бизнес-процессов организации
16. Управление бизнес-процессами

ОПК-4

17.Современная система взглядов на управление организацией
18. Стратегия бизнес-процессов
19. Проектирование бизнес-процессов
20. Внедрение бизнес-процессов
21. Контроллинг бизнес-процессов
22. Управление изменениями в рамках процесса

Критерии оценки:

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающегося материала, предусмотренного данной дисциплиной.

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы, уровень освоения компетенций не ниже «порогового».

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, уровень освоения компетенции «минимальный»

3.2 Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Вопросы для самопроверки и устного опроса по дисциплине «Управление бизнес-процессами»

УК-2

1. Что представляет собой стратегического анализа бизнес-процессов?
2. Что представляет собой структурный анализ бизнес-процессов
3. Что представляет собой количественный анализ бизнес-процессов
4. Что представляет собой логический анализ бизнес-процессов.
5. Как происходит оценка бизнес-процессов?
6. Основные подходы к оптимизации бизнес-процессов
7. Анализ рисков бизнес-процессов.
8 Методы моделирования бизнес-процессов
9 Основы моделирования бизнес-процессов
10. Что включает в себя балансированная система показателей
11. Реинжиниринг бизнес-процессов
11. Назовите основные понятия бизнес-процессов? Какое и почему вам больше всего нравится
12. Как происходит детализация бизнес-процессов
13. Назовите характеристики и показатели бизнес-процессов
14. Как происходит идентификация бизнес-процессов
15. Исследование бизнес-процессов организации

ОПК-3

16. Что подразумевает под собой управление бизнес-процессами
17. Что включает в себя современная система взглядов на управление организацией
18. Как разрабатывается стратегия бизнес-процессов
19. Проектирование бизнес-процессов
20. Как происходит внедрение бизнес-процессов
21. Основные функции контроллинга бизнес-процессов
22. Управление изменениями в рамках процесса
23. Назовите ключевые показатели эффективности бизнес-процессов. Как они рассчитвываются
24. Приведите классификацию бизнес-процессов
25. Чем отличается оптимизация бизнес-процессов от реинжиниринга?
26. Назовите показатели оценки бизнес-процессов
27. Подходы к управлению организацией.
28. Содержание процессного подхода к управлению.

ОПК-4

29. Обоснование и необходимость реинжиниринга.
30 Этапы реинжиниринга бизнес-процессов.
31. Правила, особенности и методика выделения процессов в организации.
32. Методика документирования бизнес-процессов.
33. Назовите основные последствия проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
34. Условия успеха реинжиниринга бизнес-процессов.
35. Методики моделирования бизнес-процессов.
36. Требования, предъявляемые стандартами серии ISO 9000 к организации бизнес-процессов.
37. Сравнительная характеристика «плоских» и «объемных» моделей процессов.

38. Особенности описания неопределенных процессов.
39. Мониторинг и контроль параметров процесса.
40. Проектирование бизнес-процессов.
41. Сущность обратного и прямого инжиниринга.
42. Совершенствование бизнес-процессов.
43. Стандартизация бизнес-процессов.
44. Декомпозиция процессов.
45. Сеть бизнес-процессов организации.
46. Функционально-стоимостной анализ бизнес-процессов.
47. Метод Activity-Based Costing.
48. Определение стоимостных затрат на выполнение функций (процессов).
49. Основные показатели оценки эффективности бизнес-процессов.
50. Взаимосвязь между выделением бизнес-процессов и центров финансового учета.
51. Методы описания процессов: карта процесса, сетевой график.
52. Игровые методы управления процессами в условиях неопределенности.
53. Статистический контроль процессов (SPC). Виды статистического контроля.
54. Традиционные методы статистического контроля.
55. Анализ стабильности и точности процессов.
56. Анализ надежности процессов.
57. Классификация затрат на обеспечение качества бизнес-процессов.

Критерии оценки результатов устного опроса:

Если обучающийся правильно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится 5 баллов.

Если обучающийся неправильно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему не зачитывается ответ и ставится 0 баллов.

Активные формы обучения
по дисциплине «Управление бизнес-процессами»

УК-2, ОПК-3, ОПК-4

Кейс 1 (УК-2)

На основании Административного регламента Федеральной миграционной службы РФ (далее ФМС России) по предоставлению государственной услуги по выдаче и замене паспорта гражданина РФ, удостоверяющего личность гражданина РФ на территории РФ (регламент утвержден приказом ФМС России № 391 от 30 ноября 2012 г.), процесс выдачи паспорта гражданина РФ лицам, достигшим 14-летнего возраста, осуществляется в соответствии со следующим стандартом предоставления услуги (далее идет выдержка из стандарта):

1. Наименование государственной услуги. Государственная услуга по выдаче и замене паспорта гражданина РФ, удостоверяющего личность гражданина РФ на территории РФ.

2. Наименование органа предоставления государственной услуги. Выдача и замена паспортов производятся ФМС России (в пределах компетенции), ее территориальными органами и их подразделениями.

3. ФМС России (в пределах компетенции), ее территориальные органы и подразделения при выдаче и замене паспортов осуществляют взаимодействие со следующими государственными структурами:

органами внутренних дел РФ;

органами, осуществляющими государственную регистрацию актов гражданского состояния на территории РФ;

учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы;

Министерством иностранных дел РФ и др.

4. Результатом предоставления государственной услуги является выдача (замена) паспорта гражданина РФ, удостоверяющего личность гражданина РФ на территории РФ.

5. Паспорта выдаются гражданам:

в 10-дневный срок со дня приема подразделениями всех необходимых документов в случае оформления паспорта по месту жительства;

в 2-месячный срок со дня приема подразделениями всех необходимых документов в случае оформления паспорта не по месту жительства.

6. Исчерпывающий перечень документов, необходимых в соответствии с нормативными правовыми актами для предоставления государственной услуги:

заявление о выдаче паспорта по форме №1П;

свидетельство о рождении;

при невозможности представления свидетельства о рождении в случае регистрации рождения компетентными органами иностранного государства, а также при подтверждении органом ЗАГС на территории РФ невозможности выдачи свидетельства о рождении паспорт может быть выдан на основании других документов, подтверждающих сведения, необходимые для его получения;

две личные фотографии;

документы, подтверждающие регистрацию по месту жительства (при наличии регистрации по месту жительства);

в случае необходимости оформления временного удостоверения личности (приложение № 2 к Административному регламенту) представляется дополнительная фотография;

квитанцию об уплате государственной пошлины.

7. Основаниями для отказа в приеме документов являются: • отсутствие или неполнота обязательных для указания сведений в заявлении о выдаче (замене) паспорта по форме № 1П (Приложение № 1 к Административному регламенту);

непредставление документов, в том числе реквизитов квитанции, подтверждающей уплату государственной пошлины;

несоответствие представленных личных фотографий требованиям, предусмотренным Административным регламентом;

представление гражданами документов, выполненных на иностранном языке и не имеющих соответствующего перевода на русский язык.

8. В случае подачи заявления о выдаче (замене) паспорта в форме электронного документа с использованием Единого портала, заявление к рассмотрению не принимается при:

непредставлении фотографии в электронной форме;

представлении заявителем фотографии в электронной форме, несоответствующей требованиям, установленным п. 25 Административного регламента;

отсутствии или неполноте в заявлении обязательных сведений.

9. В указанных случаях заявлению присваивается статус мВозвращеноЋ. Заявителю в автоматическом режиме направляется электронное сообщение с указанием причины возврата заявления.

10. Основаниями для отказа в выдаче (замене) паспорта являются:

отсутствие у лица гражданства РФ;

недостоверные сведения, указанные в заявлении о выдаче (замене) паспорта по форме № 1П (Приложение № 1 к Административному регламенту);

отсутствие сведений об уплате государственной пошлины, содержащихся в Государственной системе о государственных и муниципальных платежах.

11. Основанием для приостановления предоставления государственной услуги является неявка гражданина в течение 3 (трех) дней после его информирования о готовности паспорта, если заявление о выдаче (замене) паспорта подавалось через Единый портал. По истечении 30 (тридцати) дней с момента информирования гражданина о готовности паспорта, заявление о выдаче (замене) паспорта, поданное в форме электронного документа, аннулируется и списывается в архив, о чем информируется заявитель посредством электронного сообщения с использованием Единого портала.

12. Максимальное время ожидания в очереди устанавливается:

при первичной подаче документов на получение паспорта — 15 мин;

при подаче документов на получение паспорта по предварительной записи — 5 мин со времени, на которое была осуществлена запись;

при подаче дополнительных (недостающих) документов на получение паспорта, запроса на получение информации — 10 мин;

при получении паспорта — 5 мин, а в случае подачи заявления в форме электронного документа посредством Единого портала — не более 1 ч 30 мин с момента предоставления оригиналов документов, предусмотренных пунктами 24, 25 и 30 Административного регламента.

Задание к кейсу

Заполните форму с характеристиками процесса оформления паспорта гражданина РФ.

Основные характеристики процесса - Выдача паспорта гражданина РФ лицам, достигшим 14-летнего возраста

Характеристика процесса	Описание характеристики
Цель процесса	
Последовательность операций процесса	
Участники процесса	

Владелец процесса	
Входящая информация	
Исходящая информация	
Ресурсы процесса	
Показатели эффективности процесса	
Инициатор процесса	
Внешний потребитель результатов процесса	

Кейс 2 (ОПК-4)

В крупной торговой компании подбором персонала занимается отдел, состоящий из трех человек. Процесс подбора начинается с получения заявки от любого структурного подразделения о необходимости найма нового сотрудника. Заявка согласуется с генеральным директором. В заявке указываются основные требования к кандидатам и желательная дата начала работы нового работника. Начальник управления кадрами указывает на заявлении размер заработной платы, на которую может претендовать кандидат. Сотрудник отдела управления кадрами начинает поиск нового работника. После того как кандидат на должность найден, с ним проводят очное собеседование. В случае успешного прохождения собеседования ему назначается второе собеседование с начальником управления персоналом. Затем он проходит собеседование с начальником службы безопасности. Если эти два собеседования пройдены успешно, ему назначают встречу с руководителем подразделения, от имени которого была подана заявка на поиск нового сотрудника. Если данный кандидат устраивает начальника подразделения, то претендента на должность просят принести необходимые для оформления трудового договора документы в управление персоналом. Далее начинается процесс оформления трудового договора.

Задания к кейсу

1. Определите факторы риска для процесса «Подбор персонала»
2. Постройте таблицу рисков с указанием степени их влияния и вероятностью возникновения для процесса «Подбор персонала». Степень влияния и вероятность возникновения определяйте исходя из опыта и здравого смысла.
3. Составьте рейтинг рисков для данного процесса.

Критерии оценки:

– 5 баллов выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы предложения;

– 4 баллов выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами, сделаны конкретные выводы;

– 3 балла выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации, даны объяснения и подтверждения фактами;

– 1 балл выставляется обучающемуся, если проведена оценка описанной ситуации.

– 0 баллов выставляется обучающемуся, если решение ситуации отсутствует.

Творческое задание
по дисциплине «Управление бизнес-процессами»

УК-2, ОПК-3, ОПК-4

Творческое задание

Для учебной группы (или подразделения, где вы работаете) выполнить следующие задания:

- разработайте модель организационной структуры;
- для каждой должности сформулируйте набор бизнес-ролей, которая она выполняет в процессах обучения (или работы);
- для каждой бизнес-роли опишите в виде модели набор компетенций, необходимых для выполнения функций процесса;
- опишите компетенции должности путем объединения компетенций бизнес-ролей, которые закреплены за данной должностью.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется студенту, если выполнены все разделы творческого задания, документально все оформлено, при защите обосновывает свои решения;
- 5 балла выставляется студенту, если выполнены все разделы творческого задания, но не оформлен документально, при обосновании решений не может дать четких пояснений;
- 0 баллов выставляется студенту, если не выполнено творческое задание.

Темы рефератов
по дисциплине «Управление бизнес-процессами»

1.Специфика современных проблем управления. Процессное управление. УК-2
2. Методы моделирования и описания бизнес-процессов: сравнительная характеристика. ОПК-4
3. Регламентация бизнес-процессов: методики регламентации. УК-2
4. Планирование работ по совершенствованию бизнес-процессов. УК-2
5. Оценка эффективности процессного управления организацией.ОПК-3
6. Методология и принципы реинжиниринга бизнес- процессов. ОПК-4
7. Бенчмаркинг как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятий. ОПК-4
8. Моделирование бизнеса и CASE- технологии. ОПК-4
9. Бизнес-процессы управления производственной организацией. УК-2
10. Современные технологии совершенствования бизнес-процессов. УК-2
11. Проектирование бизнес-процессов: этапы и методы. ОПК-4
12. Современные подходы к построению корпоративной информационной системы. ОПК-4
13. Электронный бизнес. Цифровизация процессов. УК-2
14. Статистический контроль бизнес-процессов: виды и методы. УК-2
15. Контроль бизнес-процессов: этапы, виды и методы. ОПК-3
16. Картирование потока создания ценности. ОПК-4
17. Карта потока создания ценности – текущее и будущее состояние процессов. ОПК-4
18. Формирование системы показателей для оценки эффективности бизнес-процессов. ОПК-3
19. Электронная коммерция и интернет-маркетинг как Реинжиниринг бизнес-процесса. УК-2
20. Эволюция методов управления созданием стоимости на предприятии. УК-2
21. Идеология процессного подхода в соответствии с ISO семейства 9000 Ук-2
22. Риски бизнес-процессов: виды, факторы, показатели оценки. УК-2
23. Управление рисками при проектировании бизнес-процессов. УК-2
24. Неопределенные процессы. Методы управления процессами в условиях неопределенности. УК-2
25. Моделирование бизнес-процессов. Функциональное моделирование SADT. ОПК-4
26. Моделирование бизнес-процессов. Имитационное моделирование. ОПК-4
27. Документирование бизнес-процессов. Стандарты ISO. ОПК-4
28. Подходы к управлению организацией: функциональный, процессный, процессно-функциональный.УК-2

Критерии оценки выступлений (докладов) обучающихся

5 баллов Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

4 балла Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

3 балла Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

0 баллов. Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный

Примерные тестовые задания
по дисциплине «Управлением бизнес-процессами»

Тестовые задания открытого типа

УК-2

1. Что такое процессный подход к управлению?

а) взгляд на бизнес как систему взаимосвязанных процессов, управляемых для достижения целей

б) система автоматизации процессов

в) назначение владельцев процессов

2. Преимущества процессного подхода перед функциональным подходом

а) вектор управления - на заказчика, а не на начальника

б) более быстрое достижение результатов

в) есть ответственный за результат каждого процесса

г) повышается прозрачность бизнеса

3. **С точки зрения процессного подхода менеджмент - это:**

а) управления с обязательным использованием ИТ

б) система управления иерархией подразделений

в) система управления предприятием, подсистемами которой являются принципы, методы, формы и приемы управления

4. В чем суть концепции процессного управления BPM (Business Process Management)?

а) в адаптации организации к условиям внешней среды

б) в соединении двух направлений - моделирования процессов и их автоматизации

в) во внедрении инструментов для моделирования бизнес-процессов

г) в автоматизированном документообороте

5. С чего более правильно начинать описание организации

а) С процессов

б) С продуктов и услуг

в) С организационной структуры

г) С ресурсов

д) С финансирования

6. Для каких видов деятельности не подходит описание процессов на основе модели eEPC?

а) Для торговых организаций

б) Для ИТ-компаний

в) Для всех подходит

г) Для государственных учреждений

7. Какая модель дает более детальное описание процесса?

а) Organizational Chart

б) eEPC

в) VAD

г) FAD

8. Какая методология моделирования визуально более современна и более удобна для отображения всех подсистем организации и их взаимосвязей:

а) Объектная

б) Обе

в) Структурная

9. Как можно охарактеризовать обобщенный уровень процессов организации:

а) **Процессы верхнего уровня**

б) Логика выполнения процесса

в) Автоматизированное выполнение шагов процесса

г) Группы процессов

10. Владелец процесса

а) лицо, имеющее полномочия и зону ответственности, а также распоряжающееся ресурсами процесса

б) лицо, руководящее процессом только один раз

в) обязательно руководитель подразделения или организации

ОПК-3

11. Вторичные выходы процесса

а) являются обязательными при выполнении любого процесса

б) не являются целью процесса и не обязательны

в) определяются входами процесса

г) обязательны для потребителей процесса

12. Стандартное определение бизнес-процесса:

а) набор повторяющихся функций

б) набор функций, реализующих цели в рамках оргструктуры

в) совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, **преобразующих входы в выходы**

13. К вспомогательным бизнес-процессам часто относят:

а) Стратегическое планирование

б) **Управление персоналом**

в) Маркетинг

г) Бюджетирование

14. «Разработка новых продуктов, технологий и услуг» - это бизнес-процесс:

а) Основной

б) Управления

в) Вспомогательный

г) Развития

15. Под процессным подходом к управлению деятельностью организации понимается...

а) назначение владельцев процессов, определение поставщиков и потребителей всех процессов

б) оптимальное распределении полномочий и ответственности в процессах

в) использование в организации матричной организационной структуры

г) **взгляд на деятельность организации как систему взаимосвязанных и взаимодополняющих процессов, которыми необходимо управлять для достижения целей**

д) использование результатов моделирования предметных областей деятельности организации в процессе принятия решений

16. Детализация - это:
а) Разбиение модели на части по функциональному принципу
б) Обязательный элемент моделирования
в) Наименьшая часть организационной структуры предприятия
г) Синоним декомпозиции

17. Вертикальное сжатие процесса заключается в
а) замене специалистов людьми, способными выполнять большой круг задач
б) появлении свойств, которые возникают, благодаря объединению элементов в единую систему
в) узкой специализации участников процесса
г) выявлении целостности структуры системы
д) соединении двух направлений - моделирования процессов и их автоматизации
е) использовании инструментов для моделирования, оптимизации или реинжиниринга бизнес-процессов
ж) появлении свойств системы, которые связаны с упорядоченностью отношений элементов
з) предоставлении участнику процесса права на принятие решения (Верный ответ)

18. «IT-Обеспечение» - это бизнес-процесс:
а) Основной
б) Управления
в) Развития
г) Вспомогательный (Верный ответ)
19. Важный фактор успеха (или провала) реинжиниринга
а) - своевременные и планомерные действия менеджмента
б) - наличие ресурсов организации на осуществление реинжиниринга
в) - высокий уровень технологического развития организации
г) (+) настроенность персонала на решительную и быструю перестройку

20. Авторы концепции реинжиниринга
а) (+) М.Хаммер и Д.Чампи
б) - Р.Салмон и Д.Голдсмит
в) - Н.Абдикеев и Т.Данько
г) - А.Маслоу и МакКлелланд

ОПК-4

21. Объект реинжиниринга
а) - оргструктура
б) (+) процессы
в) - технологии
г) – персонал

22. Основа реинжиниринга
а) - системный подход
б) - ситуационный подход
в) (+) процессный подход

г) - функциональный подход

23. Шаги процедуры преобразования процесса

а) - анализ, синтез, оценка, внедрение

б) - определение входа, выхода, содержания и параметров

в) - выделение процесса, изучение, создание программы, внедрение

г) (+) установление единиц измерения процесса, исследование, оценка, преобразование

24. CASE-технология – это совокупность …

а) (+) методологий анализа, проектирования, разработки и сопровождения сложных систем программного обеспечения с высоким уровнем автоматизации

б) - базовых программ формирования информационной системы предприятия

в) - методологий и программных продуктов автоматизированного проектирования и решения изобретательских задач

г) - программного продукта и средств автоматизации процесса разработки новой продукции

25. Один из труднейших элементов реинжиниринга заключается в …

а) - преодолении сопротивления персонала переменам

б) (+) осознании новых, неизвестных ранее возможностей технологии

в) - формировании эффективной команды проекта

г) - разработке проекта

26. Логическая сущность реинжиниринга – это …

а) - технико-технологическая модернизация предприятия на основе информационных технологий

б) - оптимизация организационной структуры предприятия в соответствии с выбранной стратегией

в) - переход организации на выпуск конкурентоспособной продукции

г) (+) новая структурированная форма управления предприятием на основе информационных технологий

27. Физическая сущность реинжиниринга – это …

а) (+) разделение предприятия на самостоятельно функционирующие участки с контролем на входе и выходе процессов

б) - технологическая модернизация предприятия

в) - переформирование подразделений предприятия на основе новой структуры

г) - перераспределение прав, ответственности и полномочий в соответствии с выбранной стратегией

28. После реинжиниринга организационная структура фирмы становится …

а) (+) более гибкой, плоской, «виртуальной», возрастает роль нематериальных активов

б) - более иерархичной, вертикальной, основанной на формальной власти

в) - более жесткой, формализованной, автократической, возрастает роль материальных активов

г) - более предпринимательской, матричного типа, с возрастанием роли топ-менеджмента

29. Проект реинжиниринга предприятия предполагает построение моделей двух видов …

а) «в чем суть проблемы» и «как мы ее будем решать»;
б) «наше место на рынке» и «наша стратегия»;
в) «как есть» и «как должно быть».
г) «наша стратегическая цель» и «способы ее достижения»;

30. Концепция «автоматизации бизнес-процессов» означает …
а) выделение бизнес-процессов в самостоятельный потоки;
б) внедрение информационных технологий;
в) информатизацию существующих бизнес-процессов;
г) ускорение существующих бизнес-процессов.

Тестовые задания закрытого типа

УК-2

31. . ARIS Express – это средство для _____процессов. **(моделирования)**

32. SADT – это методология**_____(структурного анализа и проектирования бизнес-процессов предприятия).**

33. Бизнес-моделирование - это создание организационных моделей с целью **_____(изучения и улучшения деятельности компании).**

34. Степень соответствия модели бизнес-процесса реально существующему в компании бизнес-процессу определяет модели бизнес-процессов **(адекватность)**

35. Как называется описание процессов предприятия и их взаимодействия через материальные, финансовые и информационные потоки? (**бизнес моделирование).**

36. Апробирование инновационных идей и технологий и изменение неэффективных процессов для приведения в соответствие с заданными целями и ориентирами называется _____бизнес процессов **(оптимизация)**

37. Способность бизнес-процесса обеспечивать заданную результативность при минимальном расходовании ресурсов – это…. **(эффективность бизнес-процесса)**

38. Определённость бизнес-процесса — это... **(степень, с которой реальный бизнес-процесс соответствует своему документальному)** описанию.

39. Как называется небольшая составляющая часть бизнес-процесса, выполняемая обычно одним подразделением или отдельным исполнителем? **(работа или деятельность).**

40. Должностное лицо, которое имеет в своем распоряжении персонал, инфраструктуру, программное и аппаратное обеспечение, информацию о бизнес-процессе, управляет ходом бизнес-процесса и несет ответственность за результаты и эффективность бизнес-процесса – это…. (**владелец бизнес-процесса)**

ОПК-3

41. Карта бизнес-процессов – ... **(диаграмма, на которой представлена укрупненная совокупность бизнес-процессов компании)**.

42. Способность бизнес-процесса создавать выходные потоки (результаты) с одинаковыми характеристиками при повторных его реализациях – это _____бизнес-процесса. **(повторяемость)**

43. Характеристика гибкости бизнес-процесса, т. е. способности соответствовать будущим изменениям потребительских требований или удовлетворять особые текущие потребности некоторых из них – это_____бизнес-процессов (**адаптируемость)**

44. Как называется часть бизнес-процесса, которая может рассматриваться обособленно и позиционироваться как самостоятельный процесс более низкого уровня? **(подпроцесс)**

45. Первый этап результатов моделирования включает … (**организацию ознакомления руководителей высшего и среднего звена с перспективами и возможностями модели бизнес-архитектуры)**

ОПК-4

46. Информационный процесс, который состоит в систематизации, оценке полученных параметров в соответствии с принятой системой показателей, в изучении и оценке факторов, влияющих на деятельность предприятия, в выявлении его сильных и слабых сторон, определении возможностей и рисков. **(анализ)**

47. Кардинальный подход (по Хаммеру и Чампи), ведущий к существенным изменениям процесса и фундаментальным изменениям в организационной структуре управления – это ….. **(реинжиниринг бизнес-пророцессов)**

48. Процесс формирования текстового описания модели бизнеса-процесса, его объектов и связей с другими бизнес-процессами называется…. (**Документирование модели бизнес-процесса)**

49. _____бизнес-процесса – это документ, описывающий последовательность операций, ответственность, порядок взаимодействия исполнителей и порядок принятия решений по его улучшениям. **(регламет)**

50. Как называется графическое, табличное, текстовое, символьное описание бизнес-процесса либо их взаимосвязанная совокупность? **(модель бизнес-процесса)**

51. Цель бизнес-реинжиниринга – это … **(резкое ускорение реакции предприятия на изменения в требованиях потребителей при многократном снижении затрат всех видов).**

Критерии оценки:

15 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 90-100% вопросов теста;

10 балов выставляется студенту, если он правильно ответил на 75-89% вопросов теста;
5 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 65-74% вопросов теста;
4 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-64% вопросов теста
3 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 45-54% вопросов теста;
0 баллов выставляется студенту, если он ответил менее чем на 45% вопросов теста.

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»

Примерные заданий для самостоятельной работы по дисциплине «Управлением бизнес-процессами»

УК-2, ОПК-3, ОПК-4

Примеры заданий для самостоятельной работы

1. Приведите основные положения структурного анализа, используемые при моделировании деятельности организации. Приведите примеры.
2. Раскройте содержание сквозноого или межфункционального бизнес-процесса.
3. Вы сформировали команду для трансформации одного из бизнес-процессов на вашем предприятии. В команду были включены менеджер проекта, сотрудник, отвечающий за улучшаемый процесс, технический специалист, организатор работы команды, а также нескольких работников, непосредственно занятых в данном процессе. Кого следовали бы еще включить в команду?
4. Раскройте содержание системного анализа. Дайте определение понятию «система» и раскройте её свойства.
5. Перечислите и охарактеризуйте основные этапы построения системы бизнес-процессов организации.
6. В рамках проекта по трансформации бизнес-процессов вы ставите перед своей командой следующие задачи: «Снижение затрат, связанных с данным процессом ?», «Сокращение времени цикла данного процесса?». Какой дополнительный вопрос могли бы задать участники команды самим себе для того, чтобы предлагаемый ими усовершенствованный процесс оказался более эффективным? Поясните подробнее.
7. Опишите концепцию управления бизнес процессами (Business Process Management) и охарактеризуйте ее составные части.
8. Перечислите и охарактеризуйте критерии выделения бизнес-процессов при анализе деятельности подразделений.
9. Вам поручили провести анализ и повысить эффективность бизнес-процесса в организации. В ходе работы Вы выявили необходимость внедрения изменений в данный бизнес-процесс и попытались обосновать своё решение перед коллегами. Однако они встретили это сопротивлением. Что Вы сделаете для его преодоления?

Критерии оценки:

За каждое правильно выполненное задание студент получает по 2 балла.
За задание, выполненное с ошибкой в расчетах получает 1 балл.
Максимальное количество баллов -18 баллов

Составитель _____ А.С. Волчёнкова
(подпись)
«____»_____20 ___г

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Зачтено»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Не зачтено»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЙ»

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

Оглавление

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

3.2. Оценочные средства для текущего контроля

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

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

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
ПК-1.1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест
ПК-1.2	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест
ПК-1.3	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест

ПК-4.1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест
ПК-4.2	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест
ПК-4.3	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест
ПК-5.1	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый Повышенный Высокий	Тест Вопросы Комплексный тест	Итоговый тест

ПК-5.2	Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы Проблема роли культуры в УЧР Международный опыт УЧР	Пороговый	Тест	Итоговый тест
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Комплексный тест	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код контролируемой компетенции (или ее части)	***Критерии в соответствии с уровнем освоения основной профессиональной образовательной программы***			
	Неудовлетворительно (менее 55 баллов)	Пороговый (базовый) (удовлетворительно) 55-69 баллов	повышенный (хорошо) 70-84 баллов	высокий (отлично) 85-100 баллов
	не зачтено	зачтено		
ПК-1.1	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает:* оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	*Знает:* хорошо оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	*Знает:* отлично оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	*Умеет:* хорошо определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	*Умеет:* отлично определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* способностью определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с	*Владеет:* хорошей способностью определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в	*Владеет:* отличной способностью определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом организации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.

		ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задач деятельности.	
ПК-1.2	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает:* организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Знает хорошо:* организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Знает:* отлично организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* формировать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Умеет:* хорошо формировать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Умеет:* отлично формировать организационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* способностью формироватьорганизационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Владеет:* хорошей способностью формироватьорганизационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности	*Владеет:* отличной способностью формироватьорганизационную структуру подразделения с учетом оптимальной потребности в персонале и осуществляет планирование его деятельности
ПК-1.3	Уровень знаний ниже	*Знает:* как организовать	*Знает хорошо:* как организо-	*Знает:* отлично как организовать операцион-

	минимальных требований, имели место грубые ошибки	операционное управление персоналом и структурного подразделения	вать операционное управление персоналом и структурного подразделения	ное управление персоналом и структурного подразделения
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	*Умеет* хорошо организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	*Умеет:* отличноорганизовать операционное управление персоналом и структурного подразделения
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* способностью организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	*Владеет:* хорошей способностью организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения	*Владеет:* отличной способностью организовать операционное управление персоналом и структурного подразделения
ПК-4.1	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает: Знать* корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	*Знает хорошо: Знать* корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	*Знает:* отлично *Знать* корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* использовать корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	*Умеет* хорошо использовать корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	*Умеет:* отлично использовать корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* навыками корпоративной культуру и социальную политику, системы мотивации,	*Владеет:* хорошей навыками корпоративной культуру и социальную политику, системы моти-	*Владеет:* отличной навыками корпоративной культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала

		эффективности, оценки и развития персонала	вации, эффективности, оценки и развития персонала	
ПК-4.2		*Знает:* успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Знает хорошо:* успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Знает:* отлично успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* использовать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Умеет* хорошо использовать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Умеет:* отлично использовать успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* навыками корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Владеет:* хорошими навыками корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением	*Владеет:* отличными навыками корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением
ПК-4.3	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает:* эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы	*Знает хорошо:* эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и	*Знает:* отлично эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала

		организации труда персонала	системы организации труда персонала	
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* использовать эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	*Умеет* хорошо использовать эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	*Умеет отлично* использовать эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет: навыками* эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	*Владеет:* хорошо *навыками* эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	*Владеет:* отлично *навыками* эффективного механизма мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала
ПК-5.1	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает:* стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации	*Знает хорошо:* стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации	*Знает:* отлично стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* использовать стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации	*Умеет* хорошо использовать стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации	*Умеет отлично* использовать стратегические цели, разрабатывать и реализовать систему стратегического управления персоналом организации
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* навыками стратегических целей и реализации стратегического управления персона-	*Владеет:* хорошо навыками стратегических целей и реализации стратегического управления	*Владеет:* отлично навыками стратегических целей и реализации стратегического управления персоналом организации

		лом организации	персоналом организации	
ПК-5.2	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Знает:* успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Знает хорошо:* успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Знает:* отлично успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Умеет:* применять успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Умеет* хорошо применять успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Умеет отлично* применять успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	*Владеет:* навыками успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Владеет:* хорошо навыками успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	*Владеет:* отлично навыками успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для проверки уровня обученности ЗНАТЬ (ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**
(вопросы открытого типа)

1. Актуализация проблемы управления человеческими ресурсами
2. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и "человеческий капитал»
3. Цели и задачи УЧР. Виды деятельности и роли по УЧР
4. Функции УЧР
5. Профессиональная этика в сфере УЧР
6. Современные тенденции в УЧР
7. Политические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами.
8. Принципы УЧР.
9. Система УЧР
10. Области применения методов управления человеческими ресурсами: *карьера, обязательства, коммуникации, *дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка сложности и результатов труда, система оплаты труда, *обучение, перемещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала
11. Коммуникации, *дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка сложности и результатов труда, система оплаты труда, *обучение, перемещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала
12. мещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала
13. Понятие организационной культуры
14. Организационные и национальные культуры
15. Различия национальных культур
16. Национальная культура и функционирование организаций
17. Аспекты организационной культуры
18. Управление организационными культурами
19. Культурные модели в международном менеджменте
20. Программы-тренинги, повышающие профессионализм менеджеров в области межнациональной организационной культуры
21. Классификация обществ по отношению к основным проблемным зонам: отношение к природе, временна́я ориентация, основа природы человека, направление деятельности, человеческие отношения
22. Управление культурными различиями в многонациональной организации
23. Основные тенденции УЧР в международных / транснациональных компаниях
24. Американский подход к управлению человеческими ресурсами
25. Европейская модель управления человеческими ресурсами
26. Японская модель управления человеческими ресурсами
27. Проблема УЧР в развивающихся странах

Вопросы для проверки уровня обученности УМЕТЬ (ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**

1. Корпоративная культура и социальная политика, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
2. Успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением
3. Эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала
4. Стратегические цели, разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом организации
5. Успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений

Задачи для проверки уровня обученности ВЛАДЕТЬ (ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**

ЗАДАЧА 1. Ситуация: вас пригласили участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности управляющего службой маркетинга. Необходимо обоснованно ответить на следующий вопрос: «Какую организационную структуру службы маркетинга Вы предлагаете и почему?» Характеристика предприятия: фирма производит хлебобулочные изделия, которые поставляются в несколько районов города. В последующие пять лет фирма не предполагает изменений в номенклатуре выпускаемой продукции и прогнозирует работу на сложившемся рынке. Продукция фирмы высокого качества и пользуется доверием и спросом потребителей.

ЗАДАЧА 2. Предприятие «Омега», реализует проект по совершенствованию собственной структуры управления. Все сотрудники аппарата управления организации прошли аттестацию. По итогам аттестации у отдельных сотрудников были откорректированы должностные обязанности, некоторые сотрудники были направлены на курсы повышения квалификации. Руководство предприятия пригласило команду прогрессивных коучеров для обучения сотрудников на ключевых постах навыкам в сфере коммуникаций и ведения переговоров. Было предпринято и сокращение ряда управленческих должностей. По итогам года, когда были произведены указанные мероприятия, предприятие получило следующие результаты деятельности.

Таблица 1 – Исходные данные

Показатели	Прошлый период (до преобразований)	Отчетный период (после преобразований)
Объем продаж, тыс. руб.	16000	17000
Совокупные затраты, тыс. руб.	12295	12700
Затраты на содержание аппарата управления, тыс. руб.	975	1075

а) Напишите формулу определения управленческой эффективности реализации проекта руководства предприятия «Омега».

б) Перечислите показатели, отражающие достигнутый эффект внедренных руководством предприятия «Омега» управленческих решений.

в) Рассчитайте, насколько возросла управленческая эффективность предприятия «Омега» в результате реализации преобразований.

ЗАДАЧА 3. Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.

Критерии оценки:

- 10 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на один вопрос;

- 20 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса;

- 40 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса и правильно решил задачу.

3.2. Оценочные средства для текущего контроля

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ (ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ)
(ВОПРОСЫ ЗАКРЫТОГО ТИПА)
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в условиях изменений»

Раздел 1. Введение в современные проблемы управления человеческими ресурсами

(ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2)

1. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов

б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов

в) нет верного

г) оба верны

2. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, - к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста

б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям

в) нет верного

г) оба верны

3. Стратегия … – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

а) эволюционная

б) ограниченного роста

в) дифференциации

4. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала

б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
в) нет верного
г) оба верны

5. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:
а) системная
б) активная
в) открытая

Раздел 2. Средства и формы УЧР

(ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**

1. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:
а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

2. … – назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвижений наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:
а) Вертикальное перемещение (выдвижение)
б) Внутрипрофессиональный карьерный рост
в) Внутриорганизационное развитие карьеры

3. Основная задача … – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок:
а) экономической адаптации
б) профессиональной адаптации
в) процедуры введения в должность

4. Состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:
а) стресс
б) аффект
в) страсть

5. Для руководителей среднего звена выделяют такую специфическую компетенцию, как:
а) обмен знаниями
б) управление человеческими ресурсами
в) обмен навыками

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;
- 4 балла выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;
- 3 балла выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;
- 1 балл выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в условиях изменений»

(ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**

Тема: «Концептуальные основы теории и практики управления человеческими ресурсами»

Политические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами.

Принципы УЧР. Система УЧР

Тема: «Области применения методов управления человеческими ресурсами и современные проблемы»

Коммуникации, дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка сложности и результатов труда, система оплаты труда, обучение, перемещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала.

Управление культурными различиями в многонациональной организации

Тема: «Проблема роли культуры в УЧР»

Классификация обществ по отношению к основным проблемным зонам: отношение к природе, временна́я ориентация, основа природы человека, направление деятельности, человеческие отношения

Тема: «Международный опыт УЧР»

Европейская модель управления человеческими ресурсами

Японская модель управления человеческими ресурсами

Проблема УЧР в развивающихся странах

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если он правильно выполнил 5 заданий;

- 4 балла выставляется студенту, если он правильно выполнил 4 задания;

- 3 балла выставляется студенту, если он правильно выполнил 3 задания;

- 1 балл выставляется студенту, если он правильно выполнил 1 задание.

КОМПЛЕКСНЫЙ ТЕСТ

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в условиях изменений**»**

(ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-5.1, ПК-5.2**)**

1. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов

б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов

в) нет верного

г) оба верны

2. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, - к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста

б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям

в) нет верного

г) оба верны

3. Стратегия … – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:
а) эволюционная
б) ограниченного роста
в) дифференциации

4. Каки(о)е суждения(е) верны(о):
а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала
б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
в) нет верного
г) оба верны

5. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:
а) системная
б) активная
в) открытая

6. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:
а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

7. … – назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвижений наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:
а) Вертикальное перемещение (выдвижение)
б) Внутрипрофессиональный карьерный рост
в) Внутриорганизационное развитие карьеры

8. Основная задача … – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок:
а) экономической адаптации
б) профессиональной адаптации
в) процедуры введения в должность

9. Состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:
а) стресс
б) аффект
в) страсть

10. Для руководителей среднего звена выделяют такую специфическую компетенцию, как:
а) обмен знаниями
б) управление человеческими ресурсами
в) обмен навыками

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;
- 4 балла выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;
- 3 балла выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;
- 1 балл выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, заданий кейс-задачи.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в условиях изменений» проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме зачета.

Зачет после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Оценка по результатам зачета – «зачтено», «не зачтено».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Управление проектами»

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 4
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 и шкалы их оценивания 6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 24

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Уровни освоения компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Тема 1. Управление проектами в современных организациях. Тема 2. Методы отбора и определение приоритетности проекта. Тема 3. Проект в организационной структуре организации. Тема 4. Разработка плана проекта. Тема 5. Календарное планирование ресурсов и затрат. Тема 6. Управление риском. Тема 7. Мониторинг и контроль реализации проекта. Тема 8. Закрытие проекта.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Тесты	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Тесты. Решение задач	
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	Тема 1. Управление проектами в современных организациях. Тема 2. Методы отбора и определение приоритетности проекта. Тема 3. Проект в организационной структуре организации. Тема 4. Разработка плана проекта. Тема 5. Календарное планирование ресурсов и затрат. Тема 6. Управление риском. Тема 7. Мониторинг и контроль реализации проекта. Тема 8. Закрытие проекта.	Пороговый	Вопросы для самоконтроля	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самоконтроля. Выполнение кейса	
		Высокий	Вопросы для самоконтроля. Выполнение кейса. Решение задач	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	не зачтено		зачтено		
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла					
УК-2.1. Понимает теоретические и методические основы экономического планирования и прогнозирования, состава, структуры и управления проектами на всех этапах его жизненного цикла и бизнес-процессами в организации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
УК-2.2. Применяет основные инструменты, методику планирования и составляет план проекта для организации, обосновывает потребность в ресурсах и умеет конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
УК-2.3. Имеет представление о методах и формах управления проектами на всех этапах его жизненного цикла, организации и координации работ участников проекта, подготовки отчетов, проведения мониторинга, публичного представления результатов проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций					
ОПК-4.1. Понимает методы и способы руководства проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, разработки предложений по эффективной организационной структуре, целям, задачам и функциям структурных подразделений организации	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену
ОПК-4.2. Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, создавать и развивать инновационные направления деятельности и соответ-	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену

ствующие им бизнес-модели, анализировать и разрабатывать документацию по оперативным и стратегическим процессам в управлении человеческими ресурсами	место грубые ошибки	выполнены все задания, но не в полном объеме	ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	
ОПК-4.3. Оперирует методами и способами разработки стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели, управления межличностными отношениями формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Вопросы к экзамену Задачи к экзамену

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 и шкалы их оценивания

3.1 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Задания открытого типа

Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление проектами» (УК-2, ОПК-4)

1. Понятие управления проектами (УК-2, ОПК-4).
2. Понятие проекта и его основные характеристики (УК-2, ОПК-4).
3. Жизненный цикл проекта (УК-2, ОПК-4).
4. Заинтересованные стороны проекта (УК-2, ОПК-4).
5. Группы процессов в управлении проектами (УК-2, ОПК-4).
6. Влияние проекта на тип организационной структуры организации (УК-2, ОПК-4).
7. Управление проектом в организации с функциональной структурой (УК-2, ОПК-4).
8. Организации проектного типа (УК-2, ОПК-4).
9. Проекты в матричной структуре организации (УК-2, ОПК-4).
10. Выбор формы организации проекта (УК-2, ОПК-4).
11. Корпоративная культура (УК-2, ОПК-4).
12. Методы отбора и определение приоритетности проекта (УК-2, ОПК-4).
13. Описание содержания проекта (УК-2, ОПК-4).
14. Структурная декомпозиция работ (УК-2, ОПК-4).
15. Матрица ответственности (УК-2, ОПК-4).
16. Разработка сетевого графика проекта (УК-2, ОПК-4).
17. Процесс управления риском (УК-2, ОПК-4).
18. Идентификация риска (УК-2, ОПК-4).
19. Оценка риска проекта (УК-2, ОПК-4).
20. Принятие ответных мер на риск
21. Контролирование ответных мер на риск (УК-2, ОПК-4).
22. Управление изменениями (УК-2, ОПК-4).
23. Бюджет затрат проекта (УК-2, ОПК-4).
24. Сетевой график в условиях ограниченных ресурсов (УК-2, ОПК-4).
25. Методы распределения ресурсов (УК-2, ОПК-4).
26. Уменьшение продолжительности проекта (УК-2, ОПК-4).
27. Система мониторинга проекта (УК-2, ОПК-4).
28. Процесс контроля над проектом (УК-2, ОПК-4).
29. Мониторинг сроков (УК-2, ОПК-4).
30. Метод заработанной стоимости по затратам (УК-2, ОПК-4).
31. Задачи закрытия проекта (УК-2, ОПК-4).
32. Типы закрытия проекта (УК-2, ОПК-4).
33. Операции по закрытию проекта (УК-2, ОПК-4).
34. Составление окончательного отчета (УК-2, ОПК-4).

Примерные задачи к экзамену (УК-2, ОПК-4)

Задача 1. Организация планирует к реализации проект «Создание животноводческой фермы». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство фермы - 3000 тыс. руб. покупку оборудования –2230 тыс. руб., приобретение племенного скота – 1780 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 60%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 1790 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 20% ежегодно. Темп инфляции составляет 6%, а ставка депозита – 8%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 2. Организация планирует к реализации проект «Строительство и модернизация энергосберегающих теплиц». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство теплиц - 1740 тыс. руб. покупку оборудования – 1230 тыс. руб., приобретение районированных семян – 380

тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 55%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 6 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 658 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 35% ежегодно. Темп инфляции составляет 5%, а ставка депозита – 10%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 3. Организация планирует к реализации проект «Модернизация животноводческой фермы». Для осуществления проекта необходимы средства: на реконструкцию фермы - 980 тыс. руб. покупку оборудования – 1400 тыс. руб., приобретение племенного скота – 1200 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 50%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 16% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что 141 поступления в первый год реализации проекта составят 920 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 38% ежегодно. Темп инфляции составляет 10%, а ставка депозита – 10%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 4. Организация планирует к реализации проект «Создание минизавода по переработке молока». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство здания завода - 1090 тыс. руб. покупку оборудования – 1450 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 53%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 14% годовых, сроком на 6 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 890 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 32% ежегодно. Темп инфляции составляет 6%, а ставка депозита – 8%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 5. Организация планирует к реализации проект «Создание конезавода». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство стойла - 1300 тыс. руб. покупку специализированного оборудования – 274 тыс. руб., приобретение племенных коней – 1780 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 65%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 18% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 731 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 30% ежегодно. Темп инфляции составляет 12%, а ставка депозита – 14%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 6. Организация планирует к реализации проект «Создание минизавода по переработке зерна». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство здания завода - 1270 тыс. руб. покупку оборудования – 1790 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 60%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 940 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 24% ежегодно. Темп инфляции составляет 10%, а ставка депозита – 8%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 7. Организация планирует к реализации проект «Создание минизавода по переработке мяса». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство здания завода - 1110 тыс. руб. покупку оборудования – 1450 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 47%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 14% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации 142 проекта составят 890 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 34% ежегодно. Темп инфляции составляет 5%, а ставка депозита – 16%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 8. Организация планирует к реализации проект «Модернизация птицеводческой фермы». Для осуществления проекта необходимы средства: на реконструкцию фермы - 1000 тыс. руб. покупку оборудования – 1190 тыс. руб., приобретение племенной птицы – 1240 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 56%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 6 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 873 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 26% ежегодно. Темп инфляции составляет 4%, а ставка депозита – 10%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 9. Организация планирует к реализации проект «Создание животноводческой фермы». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство фермы - 1160 тыс. руб. покупку оборудования – 230 тыс. руб., приобретение племенного скота – 1650 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 60%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 14% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 720 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 30% ежегодно. Темп инфляции составляет 6%, а ставка депозита – 12%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 10. Организация планирует к реализации проект «Строительство и модернизация энергосберегающих теплиц». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство теплиц - 1580 тыс. руб. покупку оборудования – 1310 тыс. руб., приобретение районированных семян – 250 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 55%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 6 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 834 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 25% ежегодно. Темп инфляции составляет 5%, а ставка депозита – 6%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 11. Организация планирует к реализации проект «Модернизация животноводческой фермы». Для осуществления проекта необходимы средства: на реконструкцию фермы - 1470 тыс. руб. покупку оборудования – 2100 тыс. руб., приобретение племенного скота – 1800 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 40%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 1380 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 35% ежегодно. Темп инфляции составляет 7%, а ставка депозита – 10%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 12. Организация планирует к реализации проект «Создание минизавода по переработке молока». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство здания завода - 1635 тыс. руб. покупку оборудования – 2175 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 45%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 13% годовых, сроком на 7 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 1335 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 30% ежегодно. Темп инфляции составляет 6%, а ставка депозита – 8%. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 13. Организация планирует к реализации проект «Строительство и модернизация энергосберегающих теплиц». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство теплиц - 1738 тыс. руб. покупку оборудования – 1441 тыс. руб., приобретение районированных семян – 275 тыс. руб. Организация обеспечена собственными средствами на 50%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 13% годовых, сроком на 6 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 917 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 20% ежегодно. Темп инфляции составляет 7%, а ставка депозита – 10%.(УК-2, ОПК-4).

Задача 14. В проекте строительства молочной фермы плановая производительность — 1 корпус в 3 недели при плановой стоимости 1-го корпуса 135 000 тыс. руб. Найти отклонение по срокам (SV) и стоимости (CV), если к концу 3-го месяца (в месяце 4 недели) было закончено 4 корпуса, а стоимость выполненных работ составила 985 000 тыс. руб. Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 15. В проекте строительства фермы плановая производительность — 1 корпус 4 недели при плановой стоимости 1-го корпуса 850 000 тыс. руб. Найти отклонение по срокам (SV) и стоимости (CV), если к концу 3-го месяца (в месяце 4 недели) было закончено 0,5 корпуса, а стоимость выполненных работ составила 530-550 долл. (Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 16. Организация планирует к реализации проект «Создание минизавода по переработке зерна». Для осуществления проекта необходимы средства: на строительство здания завода - 1524 тыс. руб. покупку оборудования – 2148 тыс. руб. Организация обеспечена собственными

средствами на 45%, оставшуюся сумму планируется взять в кредит под 12% годовых, сроком на 5 лет. Ожидается, что поступления в первый год реализации проекта составят 1128 тыс. руб., в дальнейшем намечен рост на 24% ежегодно. Темп инфляции составляет 6%, а ставка депозита – 8 Обоснуйте целесообразность реализации проекта при вышеуказанных условиях (УК-2, ОПК-4).

Задача 17. Обсудите достоинства, недостатки и области применения нижеследующих вариантов включения работника в команду проекта: (УК-2, ОПК-4)

а) излагается содержание проекта, и индивидууму предлагается принять в нем участие, причем он волен согласиться или отказаться, при этом никаких вопросов не задается;

б) индивидууму говорят, что он будет включен в команду проекта, однако ему предлагается высказать свои сомнения и возражения, причем любая существенная причина, которую он приводит, позволяет ему отказаться от участия;

в) индивидууму говорят, что он включен в команду проекта, при этом только весьма существенные личные или карьерные соображения принимаются как причина для освобождения от работы в команде проекта;

г) индивидуум включается в команду проекта так же, как это происходило бы при выполнении любой другой работы, при этом только чрезвычайные обстоятельства могут быть причиной для отказа.

Критерии оценки на экзамене:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» (высокий уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень) ставится, если: вопросы излагаются систематизированно и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы; ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» (ниже порогового уровня) ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные

ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

3.2 Оценочные средства для текущего контроля
Задания закрытого типа
Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Управление проектами»
Вариант 1 (УК-2, ОПК-4)

1. Проекты, которые способствуют реализации перспективных целей организации, (направлены на увеличение выручки или прибыли, рыночной доли, получение существенных конкурентных преимуществ и тд.), - это:
1) Вынужденные проекты.
2) Неотложные проекты.
3) Оперативные проекты.
4) Стратегические проекты.

2. Лицо, ответственное за обеспечение проекта ресурсами и осуществляющее административную, финансовую и иную поддержку проекта, разрешение вопросов, выходящих за рамки полномочий руководителя проекта, - это:
1) Заказчик проекта.
2) Руководитель проекта.
3) Директор (куратор) проекта.
4) Администратор (ответственный секретарь).

3. Лица или организации, которые участвуют в проекте, могут влиять на проект, или чьи интересы могут быть затронуты в ходе реализации проекта, - это:
1) Проектный офис.
2) Проектный комитет.
3) Координатор проекта.
4) Заинтересованные стороны проекта.

4. Сбор, регистрация и систематизированное представление информации, имеющей отношение к любым аспектам проекта, которая представляется руководителю проекта и заинтересованным сторонам проекта, – это:
1) Управление проектами.
2) Мониторинг проекта.
3) Контроль проекта.
4) Управление рисками проекта.

5. Метод идентификации событий риска, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта, альтернатив, требований или другой проектной информации, изложенных участниками группы в письменной форме, - это:
1) Мозговой штурм.
2) Метод Дельфи.
3) Метод номинальной группы.
4) Интервью.

6. Документ, устанавливающий полный перечень работ проекта, их взаимосвязь, последовательность и сроки выполнения, продолжительности, а также исполнителей и ресурсы, необходимые для выполнения работ проекта – это:
1) Календарный план проекта.
2) Диаграмма Ганта.
3) Сетевой график проекта.
4) Контрольный график проекта.

7. Проекты, реализация которых связана с возможностью дальнейшего продолжения бизнеса (например, обусловлена необходимостью выполнения требований регионального законодательства и т.д., так называемые must-do-проекты) – это:
1) Вынужденные проекты.

2) Неотложные проекты.
3) Оперативные проекты.
4) Стратегические проекты.

8. Комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта (услуги, результата) в условиях временных и ресурсных ограничений, - это:

1) План.
2) Проект.
3) Портфель проектов.
4) Программа.

9. Лицо, входящее в состав проектного офиса и отвечающее за методологическую поддержку проекта, согласование паспорта и плана-графика проекта, контроль исполнения контрольных событий проекта и подготовку администратором отчетности по проекту, - это:

1) Проектный офис.
2) Проектный комитет.
3) Координатор проекта.
4) Заинтересованные стороны проекта.

10. Планирование, организация и контроль трудовых, финансовых и материально-технических ресурсов проекта, направленные на эффективное достижение целей проекта, – это:

1) Управление проектами.
2) Мониторинг проекта.
3) Контроль проекта.
4) Управление рисками.

11. Лицо, которое отвечает за достижение целей проекта, руководит процессом планирования, исполнения, контроля, завершения проекта, осуществляет подготовку запросов на изменения и оперативное управление проектом, - это:

1) Заказчик проекта.
2) Руководитель проекта.
3) Директор (куратор) проекта.
4) Администратор (ответственный секретарь).

12. Метод идентификации событий риска, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта, альтернатив, требований или другой проектной информации посредством сеанса вопросов и ответов, проводимого с участием основных заинтересованных лиц, членов проектной группы и других лиц, имеющих отношение к данному проекту или опыт реализации подобных проектов, - это

1) Мозговой штурм.
2) Метод Дельфи.
3) Метод номинальной группы.
4) Интервью.

13. Инструмент проектного управления, включающий в себя логическую последовательность и взаимозависимость выполнения комплекса работ, предусмотренных проектом, представленную в графическом виде, - это:

1) Календарный план проекта.
2) Диаграмма Ганта.
3) Сетевой график проекта.
4) Контрольный график проекта.

14. Отношение заработанной стоимости к запланированным бюджетным затратами на запланированную работу в конкретный момент времени – это:

1) Коэффициент выполнения графика.
2) Коэффициент выполнения проекта по бюджетным затратам на отчетную дату.
3) Коэффициент выполнения проекта по фактическим затратам на отчетную дату.
4) Коэффициент эффективности затрат.

15. Отношение заработанной стоимости к фактическим затратам на выполненную работу – это:

1) Коэффициент выполнения графика.
2) Коэффициент выполнения проекта по бюджетным затратам на отчетную дату.
3) Коэффициент выполнения проекта по фактическим затратам на отчетную дату.
4) Коэффициент эффективности затрат.

16. Смягчение риска руководителем проектов посредством смягчения вероятности того, что случай произойдет, либо воздействия, которое неблагоприятный случай имел бы на проект:

1) Уклонение от риска.
2) Передача риска.
3) Игнорирование риска.
4) Снижение риска.

17. Переложение негативных последствий угрозы рисков с ответственностью за реагирование на риск на третью сторону, при этом риск никуда не девается:

1) Уклонение от риска.
2) Передача риска.
3) Игнорирование риска.
4) Снижение риска.

18. Система мониторинга проекта включает следующие аспекты:

1) Обоснование перечня данных, которые необходимо собирать;
2) Как, когда и кто будет собирать эти данные;
3) Какой анализ данных необходимо провести;
4) Какой отчет о текущем состоянии должен быть сформирован.
5) Что должно быть сделано для более эффективной реализации проекта.

19. Инструмент, используемый для отслеживания хода проекта по срокам, его текущего состояния и выявления будущих тенденций, – это:

1) Календарный план проекта.
2) Диаграмма Ганта.
3) Сетевой график проекта.
4) Контрольный график проекта.

20. Ошибки в расчете временных затрат, изменения в объеме работ, недостаток ресурсов и другие могут быть:

1) Следствием отставания от графика реализации проекта
2) Причинами, вызывающими отставание от графика реализации проекта
3) Причинами, вызывающими опережение графика реализации проекта
4) Проблемами для того, кто ответственен за более позднюю операцию

Вариант 2 (УК-2, ОПК-4)

1. Проекты, которые необходимы для поддержания текущей деятельности компании и обеспечения получения заданной прибыли (предназначенные для улучшения эффективности системы материально-технического снабжения, уменьшения затрат на производство продукции, повышения производительности труда и т.д.), - это:

1) Вынужденные проекты.
2) Неотложные проекты.
3) Оперативные проекты.
4) Стратегические проекты.

2. Комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта (услуги, результата) в условиях временных и ресурсных ограничений, - это:

1) План.
2) Проект.
3) Портфель проектов.
4) Программа.

3. Физическое или юридическое лицо, которое является владельцем результата проекта, - это:

5) Заказчик проекта.

6) Руководитель проекта.
7) Директор (куратор) проекта.
8) Администратор (ответственный секретарь).

4. Коллегиальный орган организации, принимающий управленческие решения в части планирования и контроля деятельности на долгосрочный и среднесрочный периоды, запуска и контроля реализации проектов, достижения контрольных событий и показателей деятельности организации, - это:

1) Проектный офис.
2) Проектный комитет.
3) Координатор проекта.
4) Заинтересованные стороны проекта.

5. Процесс, включающий идентификацию рисков вероятностных событий, которые в случае их наступления могут оказать и отрицательное, и положительное влияние на проект, анализ и оценку возможных последствий в случае их возникновения, определение возможности возникновения нежелательных событий и разработку плана реагирования, -это:

1) Управление проектами.
2) Мониторинг проекта.
3) Контроль проекта.
4) Управление рисками.

6. Метод идентификации событий риска, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта, альтернатив, требований или другой проектной информации, проводимой с участием членов проектной группы, экспертов, заинтересованных лиц, специалистов, которые обладают профессиональными знаниями проекта, продукции или процессов, применяемых в ходе проекта, с целью поиска идей, выраженных в свободной форме, когда на участников не налагаются никакие ограничения, - это:

1) Мозговой штурм.
2) Метод Дельфи.
3) Метод номинальной группы.
4) Интервью.

7. Менеджер проекта обладает наибольшей властью и возможностями в организационной структуре:

1) Проектной.
2) Сильной матричной.
3) Функциональной.
4) Сбалансированной матричной.

8. Совокупность программ, проектов и других видов деятельности, объединенных для обеспечения эффективного управления, нацеленного на достижение стратегических целей организации, - это:

1) План.
2) Проект.
3) Портфель проектов.
4) Программа.

9. Лицо, отвечающее за организацию процесса планирования проекта, подготовку отчетности по проекту, сопровождение согласования и ведение проектной документации, ведение архива проекта, организацию совещаний по проекту, ведение протоколов и оказание иной административной поддержки руководителю проекта, - это:

1) Заказчик проекта.
2) Руководитель проекта.
3) Директор (куратор) проекта.
4) Администратор (ответственный секретарь).

10. Структурное подразделение организации, организующее планирование и контроль проектной деятельности, внедрение, поддержку и развитие проектно-ориентированной системы управления в организации, - это:

5) Проектный офис.
6) Проектный комитет.
7) Координатор проекта.
8) Заинтересованные стороны проекта.

11. Процесс сравнения фактических результатов реализации проекта с проектным планом с целью выявления отклонений, оценки альтернативного развития событий и принятия соответствующих корректирующих мер – это:

1) Управление проектами.
2) Мониторинг проекта.
3) Контроль проекта.
4) Управление рисками.

12. Метод идентификации событий риска, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта, с помощью серии последовательных действий – опросов, мозговых штурмов, интервью – с целью достижения максимального консенсуса при определении правильного решения, причем анализ с помощью данного метода проводится в несколько этапов, результаты обрабатываются статистическими методами, - это:

1) Мозговой штурм.
2) Метод Дельфи.
3) Метод номинальной группы.
4) Интервью.

13. Горизонтальная линейная диаграмма, на которой работы проекта представляются протяженными во времени отрезками, характеризующимися временными и другими параметрами – это:

1) Календарный план проекта.
2) Диаграмма Ганта.
3) Сетевой график проекта.
4) Контрольный график проекта.

14. Отношение фактических затрат на отчетную дату к прогнозируемым затратам по выполнении – это:

1) Коэффициент выполнения графика.
2) Коэффициент выполнения проекта по бюджетным затратам на отчетную дату.
3) Коэффициент выполнения проекта по фактическим затратам на отчетную дату.
4) Коэффициент эффективности затрат.

15. Отношение заработанной стоимости на отчетную дату к бюджетным затратам на выполнение работы – это:

1) Коэффициент выполнения графика.
2) Коэффициент выполнения проекта по бюджетным затратам на отчетную дату.
3) Коэффициент выполнения проекта по фактическим затратам на отчетную дату.
4) Коэффициент эффективности затрат.

16. Принятие риска руководителем проекта, потому что вероятность такого случая весьма мала, либо если потенциальная потеря незначительна, а также если нет других возможностей защиты от риска:

1) Уклонение от риска.
2) Передача риска.
3) Игнорирование риска.
4) Снижение риска.

17. Избегание деятельности, содержащей определенный риск, прежде чем начать реализацию проекта, т.к. некоторые из них можно избежать, хотя и невозможно устранить их все:

1) Уклонение от риска.
2) Передача риска.

3) Игнорирование риска.
4) Снижение риска.

18. Позволяет понять разницу между запланированным временем на критическом пути на отчетную дату и фактической точкой на критическом пути, в которой находится проект:

1) Календарный план проекта.
2) Диаграмма Ганта.
3) Сетевой график проекта.
4) Контрольный график проекта.

19. Этапы формирования расписания проекта:

1) Установление взаимосвязей между работами проекта (какие работы предшествуют другим и какие нельзя начать, не завершив предыдущие)
2) Оценка потребности каждой работы в ресурсах и последующий пересмотр выполнения плана с учетом дефицита ресурсов либо перераспределение ресурсов
3) Оценка продолжительности выполнения каждой работы; составление календарного плана и выделение работ, продолжительность которых определяет сроки завершения проекта в целом
4) Декомпозиция проекта, формирование иерархической структуры работ, описание работ проекта

20. В типовые функции директора проекта входят:

1) Организация работ по планированию и реализации проекта
2) Согласование паспорта проекта, плана-графика проекта, отчетов по проекту;
3) Контроль реализации проекта по срокам, финансовым показателям, результатам, целевым показателям;
4) Разрешение рисков и проблем, выходящих за рамки компетенции руководителя проекта;
5) Отчетность перед руководителем организации и/или проектным комитетом о ходе реализации проекта;
6) Утверждение изменений по проекту, не влияющих на сроки и содержание контрольных событий проекта.

Ключ к тестовым заданиям

Вариант 1		Вариант 2	
1.	4	1.	3
2.	3	2.	2
3.	4	3.	1
4.	2	4.	2
5.	3	5.	4
6.	1	6.	1
7.	1	7.	2
8.	2	8.	3
9.	3	9.	4
10.	1	10.	1
11.	2	11.	3
12.	4	12.	2
13.	3	13.	2
14.	1	14.	3
15.	4	15.	2
16.	4	16.	3
17.	2	17.	1
18.	1, 2, 3, 4	18.	4
19.	4	19.	4, 1, 3, 2
20.	2	20.	2, 3, 4, 5, 6

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 85-100% вопросов тестов;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 70-85% вопросов тестов;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 55-69% вопросов тестов;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он ответил менее чем на 55% вопросов тестов.

Комплект заданий для самостоятельной работы по дисциплине «Управление проектами»

Вопросы для самоконтроля по разделу 1. Инициирование и планирование проекта (УК-2, ОПК-4)

Тема 1. Управление проектами в современных организациях

1. Дайте определение управления проектами, проекта.
2. Перечислите критерии, которым должен соответствовать проект.
3. Назовите основные предпосылками роста использования управления проектами в современных организациях.
4. Сформулируйте примеры повседневной повторяющейся работы и проектов, поясните.
5. В чем суть тройного ограничения проекта.
6. Как классифицируются проекты.
7. Перечислите пять групп процессов управления проектами.

Тема 2. Методы отбора и определение приоритетности проекта

1. Каковы достоинства и недостатки использования показателей финансовой эффективности при определении приоритетности проектов.
2. Назовите ограничения моделей отбора проектов.

Тема 3. Проект в организационной структуре организации

1. В каких формах может выступать проект в организационной структуре организации?
2. Назовите преимущества и недостатки проекта в функциональной структуре организации.
3. Назовите преимущества и недостатки проекта в матричной структуре организации.
4. В чем отличие слабой матрицы от сильной?
5. В каких условиях целесообразнее использовать сильную матрицу, нежели независимую проектную команду?
6. Назовите преимущества и недостатки организации проектного типа.
7. Назовите основные принципы выбора организационной формы проекта.
8. Перечислите основные задачи офиса управления проектами.
9. Как может офис управления проектами поддержать эффективное управление проектами?
10. Как бы вы организовали проект строительства молочного комплекса?

Тема 4. Разработка плана проекта

1. Почему на ваш взгляд планирование проекта является одним из основных процессов управления проектом?
2. Каковы плюсы и минусы раннего участия разных функциональных подразделений в работе над планом проекта?
3. Обоснуйте необходимость структурной декомпозиции работ в управлении проектом.
4. Объясните практическую применимость матрицы ответственности.
5. Как можно обосновать продолжительность выполнения той или иной операции проекта (ВО)?
6. Как определяется самое раннее возможное начало операции (РН)?
7. Как определяется самое раннее возможное окончание операции (РО)?
8. Как определяются самое позднее возможное начало операции (ПН) и самое позднее окончание операции (ПО)?
9. Как определяются самое позднее окончание операции (ПО), являющейся операцией дробления?
10. Как определяется резерв времени операций, и что он означает?
11. Как определяется критический путь проекта?

Вопросы для самоконтроля по разделу 2. Календарное планирование ресурсов и затрат, мониторинг и контроль реализации проекта (УК-2, ОПК-4)

Тема 5. Календарное планирование ресурсов и затрат

1. Какую роль выполняет бюджет в управлении проектом?
2. В чем суть аналогового метода оценки бюджетных затрат, сфера его применения?
3. Бюджет проекта, разработанный снизу вверх, был утвержден в меньшей сумме. Что можно предпринять в такой ситуации?

4. Каким образом календарное планирование ресурсов снижает гибкость в управлении проектом?
5. Назовите причины, по которым календарное планирование ресурсов является важной задачей в управлении проектом.
6. Объясните риски, связанные с выравниванием ресурсов, сокращением или срочным выполнением проектов и установлением жестких сроков продолжительности проекта, когда необходимо «догонять» график?
7. Какие действия может предпринять руководитель проекта для ускорения проекта? Какие факторы нужно учитывать при принятии такого решения?
8. Почему возникает потребность в выравнивании ресурсов?

Тема 6. Управление риском

1. Что такое риск? В чем заключается разница между риском и неопределенностью? Объясните, почему риск - более важная категория для проектной деятельности и почему риск объективно свойственен любым проектам.
2. Можно ли полностью избежать возникновения проектных рисков на этапе реализации проекта благодаря тщательному планированию проекта?
3. В чем состоит важность правильной классификации рисков при управлении проектами?
4. Каким образом осуществляется управление проектными рисками? Перечислите основные этапы управления рисками и обрисуйте круг видов деятельности, связанный с каждым этапом.
5. Как меняется вероятность наступления событий, связанных с риском, и соответствующий им рост затрат на протяжении жизненного цикла проекта?
6. В чем суть метода номинальной группы?
7. Что включает в себя процесс идентификации рисков, какие технологии идентификации рисков Вы можете назвать?
8. В чем разница между уходом от риска и его принятием?
9. Приведите примеры передачи риска, обоснуйте величину дополнительных затрат на реализацию проекта в связи с передачей риска.
10. Назовите возможные источники финансирования дополнительных затрат, связанных с возникновением риска.
11. Стоит ли включать резервный фонд проекта в бюджет проекта?
12. Как связаны структурная декомпозиция работ и контроль над изменениями?
13. Какие возможные последствия неприменения процесса контроля над изменениями?

Тема 7. Мониторинг и контроль реализации проекта

1. Дайте определение мониторинга проекта. Есть ли какие-то дополнительные виды деятельности, которые должны быть составной частью мониторинговой функции?
2. Опишите выгоды получения своевременной, релевантной и подробной информации по реализации проекта.
3. Назовите ключевые факторы, которые необходимо рассматривать при создании системы мониторинга.
4. Мониторинг каких факторов представляет собой особенно трудную задачу?
5. Объясните, что такое плановые отчеты, и какие проблемы с ними ассоциируются.
6. С какими основными трудностями сталкивается составитель промежуточного отчета о реализации проекта?
7. В чем состоит назначение контроля? На что он направлен?
8. На какие вопросы должна давать ответы система контроля?
9. Какие инструменты может использовать руководитель проекта для контроля проекта?
10. Назовите несколько характеристик хорошей системы контроля.
11. Как математически выражается критический коэффициент? О чем он говорит руководителю проекта?
12. Чем различаются внутренний и внешний контроль?
13. Какие типичные трудности могут возникнуть при осуществлении контроля проекта?
14. Как можно собирать информацию необходимую для осуществления контроля?

15. Как может использоваться информация, собранная с помощью системы контроля, в последующих проектах?
16. Опишите кривые на графике затрат, объясните их смысл.
17. К каким типам могут относиться получаемые данные?
18. Каково назначение показателя освоенный объем (заработанная стоимость)?

Тема 8. Закрытие проекта

1. Как рассчитать прогнозируемые затраты на работу?
2. Перечислите и кратко опишите способы, которыми могут быть прекращены проекты.
3. Какие проблемы могут возникнуть, если руководитель проекта не имеет предложения для реализации следующего проекта, когда текущий проект близок к завершению?
4. Каковы основные обязанности менеджера по ликвидации?
5. Что происходит при прекращении проекта с информацией, собранной в процессе его реализации?
6. В каких случаях происходит сокращение бюджета проекта? К чему это может привести?
7. Назовите причины прекращения проектов.
8. Что включает в себя итоговый отчет проекта?
9. Какие факторы рассматриваются как наиболее важные при принятии решения о прекращении проекта?
10. Какие вопросы должны рассматриваться в случае прекращения посредством интеграции?
11. Как может быть ослаблено негативное влияние прекращения проекта на членов команды проекта?
12. Если фактическое прекращение проекта становится проектом само по себе, то каковы основные характеристики этого проекта? Чем он отличается от других проектов?
13. Назовите причины, по которым фирма должна сохранять итоговый отчет проекта.
14. Какие элементы процесса прекращения проекта могут способствовать неудаче проекта?
15. Каковы отличительные особенности хорошего менеджера по ликвидации?
16. Как следует выбирать способ прекращения проекта?
17. Почему неудачный проект может продолжать существовать?
18. Как можно избежать прекращения проекта, который уже достиг своей цели?
19. Считаете ли вы, что большинство проектов прекращается по нетехническим причинам? Почему да или почему нет?
20. По вашему мнению, может ли постигнуть проект неудача, даже если делать все правильно?
21. Прокомментируйте высказывание «Мы не можем позволить себе отменить проект сейчас. Мы уже потратили более 50 % бюджета».

Оценивание участия обучающихся в лекциях-дискуссиях
Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**». Обучающийся проявляет активное участие в лекции-дискуссии, демонстрирует знание вопросов обсуждаемой темы. Задет вопросы лектору, сам проявляет инициативу при ответе на вопросы других обучающихся. Последовательно даны ответы на все поставленные вопросы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, вопрос раскрыт полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

«**Хорошо**». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

«**Удовлетворительно**». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудитори-

ей сложно.

Комплект задач по дисциплине «Управление проектами» (УК-2, ОПК-4)
Раздел 1. Инициирование и планирование проекта
Тема 4. Разработка плана проекта (УК-2, ОПК-4)

Задача 1. Исходя из представленной в таблице 1 информации по проекту, определите длину критического пути, количество работ, находящихся на критическом пути, а также возможность отсрочки выполнения работы F без увеличения продолжительности завершения проекта в целом.

Таблица 1 – Информация по проекту

Работа	Предшествующая работа	Время выполнения, дни
A	-	4
B	-	6
C	-	5
D	B	2
E	A	9
F	B	4
G	C, D	8
H	B, E	3
I	F, G	5
J	H	7

Задача 2. Рассмотрите сеть проекта, представленную в таблице 2, и определите минимальное время выполнения проекта, а также, на сколько недель можно отложить выполнение работы D без отсрочки завершения проекта в целом.

Таблица 2 - Сеть проекта (время выполнения, в неделях)

Работа	Предшествующая работа	Время выполнения, недели
A	-	5
B	-	3
C	A	7
D	A	6
E	B	7
F	D, E	3
G	D, E	10
H	C, F	8

Задача 3. Рассчитайте показатели сетевого графика, представленного на рисунке 1, определите критический путь проекта

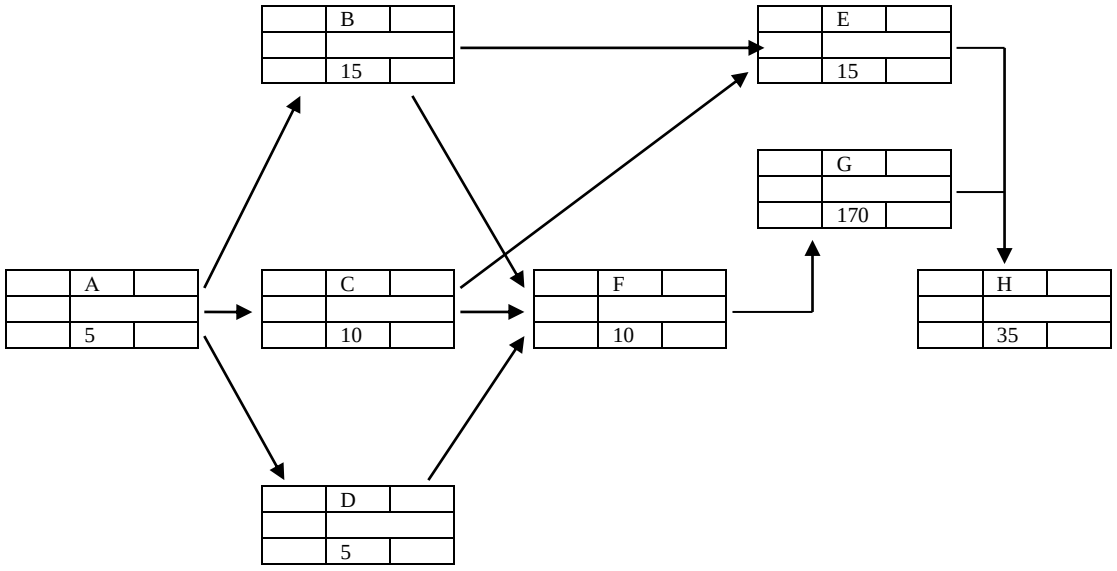


Рисунок 1 – Сетевой график проекта

Методические указания к выполнению задач.

Критический путь (critical path) – это последовательность работ/операций, которая определя-

ет самую раннюю возможную дату завершения проекта или фазы проекта. Критический путь - самый длинный путь в сетевом графике, при задержке выполнения операций на этом пути задерживается выполнение проекта в целом на то же время.

Прямой анализ предполагает, что каждая операция начинается в тот момент, когда завершается последняя по продолжительности предшествующая ей операция. Следовательно, при расчете времени самого раннего возможного времени начала и окончания операций в процессе прямого анализа необходимо учитывать:

1. Самое раннее возможное окончание операции (РО) = Самое раннее возможное начало операции (РН) + ожидаемое время выполнения операции (ВО).

2. Самое раннее возможное окончание операции (РО) предшествующей операции становится временем самого раннего возможного начала последующей операции (РН).

3. Но, если последующая операция является операцией слияния, то в этом случае самое раннее возможное начало этой операции (РН) равно самому большому по значению времени раннего окончания среди всех непосредственно предшествующих операций.

Обратный анализ начинается с самой последней операции сетевого графика. Каждый раз, выполняя шаг назад к началу сетевого графика, необходимо вычитать время рассматриваемой операции из общей продолжительности проекта в целом, с тем чтобы определить сроки ее самого позднего возможного начала (ПН) и окончания выполнения (ПО).

За исходную временную точку при выполнении обратного анализа принимается время максимально позднего окончания самой последней операции проекта. У этой операции самое позднее окончание (ПО) совпадает с временем раннего окончания (РО) ее выполнения или, в случае нескольких завершающих операций, -операции с самым большим РО. Таким образом:

1. Для последней операции проекта ПО = РО. Для всех операций проекта ПН = ПО - ВО

2. ПН переносится в ПО предшествующей операции.

3. Но, если предшествующая операция является операцией дробления, в этом случае выбираете наименьшее ПН из всех операций, которым данная операция дает начало, и ее ПО приравнивается к этому значению.

Коэффициент выполнения графика (КГ) – это отношение заработанной стоимости к запланированным бюджетным затратами на запланированную работу в конкретный момент времени (КГ = ЗС / БЗ).

Коэффициент выполнения проекта по бюджетным затратам на отчетную дату (ВПБ) рассчитывается как отношение заработанной стоимости на отчетную дату к бюджетным затратам на выполнение работы (ВПБ = ЗС / БЗР)

Коэффициент выполнения проекта по фактическим затратам на отчетную дату (ВПЗ) рассчитывается как отношение фактических затрат на отчетную дату к прогнозируемым затратам по выполнении (ВПЗ = ФЗ / ПЗВ).

Коэффициент эффективности затрат (КЗ) – это отношение заработанной стоимости к фактическим затратам на выполненную работу (КЗ = ЗС / ФЗ).

Раздел 2. Календарное планирование ресурсов и затрат, мониторинг и контроль реализации проекта

Тема 7. Мониторинг и контроль реализации проекта (УК-2, ОПК-4)

Задача 1. В соответствии с данными по проекту, представленными в таблице 1, рассчитайте критический коэффициент и прокомментируйте ситуацию по выполнению плана для каждой работы.

Таблица 1 – Данные по объему работы и затратам по проекту

Работа	Фактический объем выполненной работы, единиц (Оф)	Плановый объем работы, единиц (Опл)	Затраты, предусмотренные бюджетом, тыс. рублей (Зпл)	Фактические затраты, тыс. рублей (Зф)	Критический коэффициент (Ккр)
A	8	8	600	560	
B	3	2	400	400	
C	3	4	380	320	
D	5	5	410	480	

E	6	7	300	300	

Задача 2. В соответствии с приведенными в таблице 1 данными о затратах на проект по ремонту помещения определите, какие работы выполняются вовремя, какие с отставанием, а какие с опережением календарного плана.

Таблица 1 - Данные о затратах на проект по ремонту помещения

Работа	Затраты, предусмотренные бюджетом, тыс. рублей	Фактические затраты, тыс. рублей	Критический коэффициент
A	500	400	1,0
B	400	600	0,5
C	450	300	1,5
D	400	400	1,5
E	500	500	0,6

Задача 3. По итогам реализации проекта за 5 месяцев имеем следующие данные по проекту: фактические затраты - 2000 тыс. рублей, освоенный объем – 2100 тыс. рублей, бюджетные затраты на отчетную дату – 2400 тыс. рублей. Рассчитайте разницу в сроке (РС) и разницу в затратах (РЗ). Охарактеризуйте состояние реализации проекта на отчетную дату.

Задача 4. На 50 день реализации проекта освоенный объем по проекту составил 600 тыс. рублей, фактические затраты – 650 тыс. рублей. Рассчитайте разницу в сроке (РС), разницу в затратах (РЗ) и коэффициент эффективности затрат (КЗ). Охарактеризуйте состояние реализации проекта на отчетную дату.

Методические указания к выполнению задач.

Одним из распространенных аналитических методов, используемых для контроля проекта, является расчет критических коэффициентов для всех работ проекта.

Критический коэффициент (Ккр) определяется по следующей формуле:

$$Ккр = \frac{Оф}{Опл} * \frac{Зб}{Зф} \qquad (7.1),$$

где: Оф - фактический объем выполненной работы,

Опл - планируемый объем работы,

Зб - затраты, предусмотренные плановым бюджетом,

Зф - фактические затраты.

Критический коэффициент состоит из двух сомножителей - отношения фактического прогресса к запланированному и отношения затрат, предусмотренных бюджетом, к фактическим.

При прочих равных условиях отношение фактического прогресса проекта к запланированному, превышающее 1, является «хорошей» тенденцией. Если же оно оказывается меньше единицы, то работы выполняются с отставанием от планового графика. Отношение затрат, предусмотренных бюджетом, к фактическим при «хорошем» сценарии выполнения работы проекта должно иметь значение меньше 1

Разница в затратах (РЗ) – это разность между заработанной стоимостью и фактическими затратами на выполненную работу (РЗ = ЗС – ФЗ).

Разница в сроке (РС) – это разность между заработанной стоимостью и запланированными бюджетными затратами на запланированную работу в конкретный момент времени (РС = ЗС – БЗ).

Коэффициент эффективности затрат (КЗ) – это отношение заработанной стоимости к фактическим затратам на выполненную работу (КЗ = ЗС / ФЗ).

Критерии оценки (в баллах)

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, сформулированы выводы и предложения, не требующие доработки;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, но требующие незначительной доработки;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, отдельные из которых требующие существенной доработки;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если задания, выводы и предложения требуют доработки более чем на 50%.

Кейсы по дисциплине «Управление проектами» (УК-2, ОПК-4)

Методические рекомендации преподавателю по выполнению кейсов

В современном образовании кейсовые задания используется в качестве наиболее эффективной формы контроля и самоконтроля полученных знаний по соответствующим темам учебного курса. Несомненно, выполнение кейсов способствует формированию профессионального мышления будущих экономистов, повышению понятийной культуры специалистов.

Кейсовые задания предназначены для усвоения основных положений в рамках изучаемой дисциплины, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса, практической и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

Выполнение кейсов в рамках изучаемой дисциплины целесообразно и при очном, и при заочном обучении. В условиях заочной формы обучения выполнение кейсов может оказать существенную помощь как преподавателю для организации промежуточного или итогового контроля знаний обучающихся, так и самим обучающимся, которые могут использовать предлагаемые задания для самоконтроля. Последнее позволяет реально оценить свои знания по дисциплине перед экзаменом и, тем самым, обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Выполнение кейсов имеет ряд несомненных достоинств. Во-первых, при их использовании существенно экономится учебное время контактной работы. Во-вторых, данным способом можно опросить достаточно большое количество обучающихся за ограниченный временной интервал. В-третьих, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку кейс выполняется индивидуально по самостоятельно выбранной обучающимся проблеме.

В то же время, думается, что полностью переходить на контроль знаний обучающихся на основании выполнения кейсов не совсем целесообразно. Обучающиеся должны не только получать определенный набор знаний по специальности, но и приобретать определенные навыки, важнейшим из которых является навык грамотной устной речи. Поэтому проведение итогового экзамена представляется более целесообразным в традиционной устной форме, позволяя оценить такие важные качества будущих менеджеров, как умение грамотно излагать свои мысли, отстаивать определенные точки зрения, аргументировать их и прочее.

В качестве вопросов для обсуждения к кейсу целесообразно использовать вышеуказанные вопросы для самоконтроля по соответствующей теме.

Тема 8. Закрытие проекта (УК-2, ОПК-4)

Самостоятельное выполнение кейса «Формирование заключения о целесообразности продолжения или досрочном завершении проекта»

Ответьте на поставленные в таблице 1 вопросы.

С учетом ответов сформулируйте заключение о целесообразности продолжения или досрочном завершении Вашего проекта.

При каких условиях Вы бы приняли решение о досрочном прекращении проекта?

Таблица 1 – Примерный перечень вопросов для формирования заключения о целесообразности продолжения или досрочном завершении проекта

Вопрос	Ответ
По-прежнему ли проект соответствует целям организации?	
Стали бы мы поддерживать проект, если бы было предложено реализовать его сегодня с теми же требованиями по срокам и затратам?	
Действительно ли проект представляет собой значительный шаг вперед по сравнению с существующей технологией?	
Соответствует ли содержание проекта финансовым возможностям организации?	
Не выгоднее ли будет купить потенциальные результаты проекта или получить их по договору подряда, чем добиваться их путем реализации проекта собственными силами?	
Насколько вероятно достижение проектом его минимальных целей? Остается ли он по-прежнему прибыльным? Выполняется ли он в заданные сроки?	
Не угрожают ли проекту технические достижения или новые товары/ услуги, разработанные другими фирмами?	
По-прежнему ли результаты проекта остаются эффективными по затратам? Не произошло ли значительного изменения уровня риска?	

Имеются ли лучшие варианты использования финансовых, временных и человеческих ресурсов, выделенных проекту?	
Не повлияли ли изменения в рыночной конъюнктуре на потребность в результатах проекта?	
Обладает ли нынешняя команда проекта достаточной квалификацией для того, чтобы продолжать проект? По-прежнему ли команда проекта настроена на достижение успеха?	
Достаточна ли поддержка, получаемая проектом, для его успеха?	
Обладает ли организация всеми навыками, необходимыми для внедрения и эксплуатации результатов проекта?	

Критерии оценки (в баллах):

Оценка «отлично» ставится, если даны ответы на все поставленные вопросы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, вопрос раскрыт полностью, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к выполнению кейса соблюдены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к выполнению кейса. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема кейса практически не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации. К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования в ходе учебного процесса, по результатам выполнения контрольных работ, заданий для самостоятельной работы, заданий кейс-задачи. Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения экзамена –письменная работа по билетам. Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
2.	Решение задач	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект задач
3.	Выполнение кейсов	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для выполнения кейсов

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

«Управление человеческим капиталом»

направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль): Управление персоналом

квалификация: магистр

форма обучения: очная/заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 5
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы 6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 17
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ 21

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

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Концептуальные основы формирования и управления человеческим капиталом.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Наращивание человеческого капитала посредством управления карьерой.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Создание корпоративного человеческого капитала путем формирования команд.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Делегирование полномочий и вовлечение в системы управления качеством для развития персонала.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Принятие управленческих решений. Ассертивность.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Этика деловых отношений, деловое общения, деловой этикет	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Концептуальные основы формирования и управления человеческим капиталом.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Наращивание человеческого капитала посредством управления карьерой.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Создание корпоративного человеческого капитала путем формирования команд.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
	Делегирование полномочий и вовлечение в системы управления качеством для развития персонала.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Принятие управленческих решений. Ассертивность.	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	
	Этика деловых отношений, деловое общения, деловой этикет	Пороговый	Тест	Вопросы к зачету
		Повышенный	Решение задач	
		Высокий	Комплексный тест	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах ихформирования

Код формир уемой компет енции и ее формулировка	*Критерии в соответствии с уровнем освоения компетенций*			
	Неудовлетворител ьно (не зачтено) менее 55 баллов	***пороговый(базовый) (удовлетворительн о, зачтено) 55-69 баллов***	***повышенный (хорошо, зачтено)70-84 баллов***	***высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов***
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Теоретическое содержание дисциплины(модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины(модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы сосвоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации	Теоретическое содержание дисциплины(модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины(модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы сосвоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Код формируемой компетенции и ее формулировка	*Критерии в соответствии с уровнем освоения компетенций*			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	*пороговый(базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов*	*повышенный (хорошо, зачтено)70-84 баллов*	*высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов*
	учебных заданий.	ошибки		

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы

Оценочные средства для текущего контроля

Примерный комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине
ПК-1, ПК-5

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Управление человеческим капиталом»
(наименование дисциплины)

Тест 1. Человеческий капитал. Управление карьерой. Формирование команд

1. Что включает инвестирование в человеческий капитал:

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений;

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

2. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия;

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

3. К общим чертам человеческого и физического, вещественного капитала не относятся:

а) совокупность определенных свойств, способностей, которые используются в течение длительного времени;

б) для формирования, сохранения и роста требуются значительные инвестиционные затраты;

в) физически и морально изнашивается, изменяет свою стоимость;

г) при использовании обеспечивается социальный эффект.

4. Не является отличительной чертой человеческого капитала следующая характеристика:

а) неотделим от его носителя – живой человеческой личности;

б) в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;

в) его использование и получение прямых доходов контролируются человеком;

г) отличается от физического капитала по степени ликвидности;

д) вложения обеспечивают социальный эффект;

е) инвестиционный период значительно длиннее;

ж) физически и морально изнашивается, изменяет свою стоимость.

5. По какому критерию не осуществляется классификация человеческого капитала:

а) по степени ограниченности применения (общий, специальный);

б) по элементам затрат (капитал образования, капитал здоровья, информационный капитал);

в) по формам воплощения человеческого капитала (не овеществленный, овеществленный, институциональный);

г) по срокам действия (краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный);

д) по степени воздействия на экономические процессы (потребительский, производительный, интеллектуальный).

6. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

7. Когда начинается процесс управления деловой карьерой:
а) при приеме на работу;
б) после первого года работы;
в) после адаптации работника.

8. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:
а) горизонтального типа;
б) вертикального типа;
в) центростремительного типа.

Центростремительная карьера:
а) движение к руководству организации;
б) повышение квалификации;
в) чередование вертикального и горизонтального роста.

9. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:
а) объективные и особенные;
б) субъективные и объективные;
в) особенные и специфические;
г) специфические и субъективные.

10. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций:
а) специализированная;
б) неспециализированная;
в) межорганизационная;
г) скрытая.

11. Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры?
а) Дж. Голланд;
б) К. Дэвис;
в) А. Маслоу.

12. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития:
а) бизнес-карьера, домашняя карьера;
б) социальная, политическая;
в) внутриорганизационная, межорганизационная.

13. Планирование карьеры осуществляется, прежде всего, с целью:
а) избежания ошибок при замещении вакансий;
б) упрощения процедуры подбора персонала;
в) создания благоприятного психологического климата;
г) повышения мотивации и закрепления работников;
д) по требованию законодательства.

14. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией:

а) вертикальное, ступенчатое;
б) продвижение руководителя и продвижение специалиста;
в) постепенное, центростремительное.

15. Определите лишний элемент в цепочке:
а) рабочая группа;
б) псевдокоманда;
в) потенциальная команда;
г) реальная команда;
д) нереальная команда;
е) совершенная команда.

16. Что не относится к этапам построения команды:
а) формирование;
б) бурление;
в) застой;
г) нормирование;
д) функционирование.

17. Что не относится к типам ролей в команде Р. М. Белбина, исполняемым человек в зависимости от личных особенностей и качеств:
а) председатель;
б) формирователь;
в) мыслитель;
г) исполнитель;
д) корреспондент;
е) разведчик;
ж) оценщик;
з) коллективист;
и) доводчик.

18. Что не относится к основополагающим методикам построения команд:
а) директивный подход;
б) ролевой подход;
в) проблемно-ориентированный подход;
г) на основе эмоциональной сплоченности;
д) динамический подход;

19. Что не относится к отличительным признакам эффективной управленческой команды:
а) в команде один за всех и все за одного;
б) все члены команды – единомышленники;
в) высокое доверие и уважение членов команды друг к другу;
г) команда включает оптимальный состав по распределению ролей: генераторы — критики-организаторы;
д) полноценная взаимодополняемость и взаимозаменяемость за счет широкого профессионализма;
е) преобладает мотивация к достижению цели и готовность к риску;
ж) присутствует культ власти, авторитет утверждается по должности, а не по заслугам;
з) члены команды хорошо сотрудничают друг с другом; умеют выслушивать мнения друг друга, готовы к компромиссу.

Критерии оценки (в баллах):

• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;
• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;
• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;
• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

Кафедра «Экономика и менеджмент в АПК»
(наименование кафедры)

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Управление человеческим капиталом»
(наименование дисциплины)

Тест 2. Делегирование полномочий. Системы управления качеством. Принятие решений. Ассертивность. Деловой этикет

1. Что не может обеспечить рациональное делегирование обязанностей и полномочий:

а) быстрое и своевременное принятие решений;

б) сокращение затрат времени и средств на информационное обеспечение решений;

в) расширение возможностей более полного проявления работниками своих способностей, вовлечение в управление непосредственных исполнителей;

г) прекращение выполнения контроля за работой подчиненных;

д) передачу временных поручений подчиненным для выполнения задачи, которая не предусмотрена его прямыми обязанностями.

2. Что не относится к правилам эффективного делегирования:

а) наблюдать за работой подчиненного незаметно и ненавязчиво;

б) время от времени проверять, соответствуют ли этапы выполнения поручения утвержденному плану, но делать это открыто и в согласованные сроки;

в) обеспечить сплошной контроль за работой подчиненных, провести хронометраж их рабочего дня;

г) научиться распознавать проблемы делегирования полномочий на самых ранних стадиях;

д) помогать подчиненным преодолеть любые трудности, с которыми они сталкиваются;

е) подводить итоги выполнения задания;

ж) не забывать поздравлять сотрудников с успешным завершением дела.

3. Какую задачу можно делегировать:

а) поручение вышестоящего руководителя;

б) сложные задачи и задачи с высокой степенью риска;

в) рассылка поздравительных открыток по утвержденному списку;

г) срочные и важные дела.

4. Возможное отрицательное последствие делегирования:

а) повышение мотивации, ответственности и увеличению производительности труда сотрудников;

б) повышение квалификации подчиненных;

в) экономия средств компании;

г) невысоко качество выполнения работы, срыв сроков;

д) ускорение определенных процессов в организации;

5. Положительное последствие делегирования:

а) полное или частичное невыполнение поручения;

б) полная ответственность за происходящее остается на руководителе;

в) возможность сконцентрироваться на более важных и сложных задачах, решении стратегически важных вопросов, реализации первостепенных проектов;

г) появление конкурентов в лице подчиненных.

6. Какую функцию руководитель может делегировать:

а) генеральное планирование;

б) подбор сотрудников и оценка их компетенции;

в) контрольные функции;

г) стимулирование и мотивация;

д) подготовку проектов деловых писем;

е) задачи, связанные с конфиденциальной информацией.

7. Согласно постулатам Э. Деминга предпочтение отдается виду контроля:

а) сплошному;

б) выборочному;

в) нет правильного ответа.

8. Внедрение методов TQM не требует:

а) вовлечения и обучение всего персонала;

б) мониторинга поставщиков и качества их продукции;

в) смены персонала компании.

9. Требования TQM не включают:
а) сотрудничество и командная работа;
б) качественные поставки от внешних потребителей;
в) приверженность качеству всех членов организации;
г) повышение эффективности работы;
д) следование стратегии непрерывного совершенствования.

10. Управленческое решение- это:
а) инструмент управленческой деятельности;
б) продукт управленческой деятельности;
в) выбранный (утвержденный) вариант управленческих действий;
г) форма воздействия субъекта на объект;
д) управленческий документ.

11. Где формируется качество решения:
а) на стадии реализации;
б) на стадии разработки;
в) на всех стадиях;
д) на стадии утверждения.

12. Признаки реальности решения:
а) превышение ресурсов организации ресурсоемкости решения;
б) интервальная форма параметров решения;
в) многовариантность решения;
г) превышение плановых сроков реализации фактических.

13. Элементы технологии принятия решений:
а) психологические феномены;
б) методы разработки;
в) стили управления;
г) последовательность стадий разработки;
д) дерево целей.

14. Стадии реализации решения:
а) анализ состояния организации;
б) контроль выполнения решения;
в) выявление мнения работников о решении;
г) разработка плана реализации решения.

15. Что не относится к основным способам стать более ассертивным на работе:
а) помнить о своих правах как члена команды и просто как человека;
б) осознавать свои потребности;
в) искренне уважать себя и других;
г) безапелляционно настаивать на выполнении принятого Вами решения;
д) быть открытым и честным с другими;
е) уметь идти на компромисс.

16. Тип поведения, характерный для людей с высоким уровнем ассертивности:
а) агрессивный;
б) самоуверенный, высокомерный;
в) доброжелательный и позитивный;

г) манипулирующий;
д) пассивный.

17. Деловой этикет – это:
а) совокупность обычаев и традиций для рабочей обстановки;
б) требования к внешним формам поведения и общения партнеров по совместному
в) форма общественного сознания;
г) предрассудок.

18. Манеры поведения на работе проявляются в:
а) сосредоточенности на самом себе;
б) утрированности, неестественности, искусственности поведения;
в) естественности, сдержанности, невозмутимости, проявляющейся в жестах, мимике, речи, одежде;
г) форме одежды.

19. Что из перечисленного является формами делового общения:
а) совещание;
б) разговор по телефону;
в) конференция;
г) деловое письмо.

20. Залог успеха деловой беседы проявляется через ее участников в:
а) компетентности;
б) тактичности и доброжелательности;
в) грубости и резкости;
г) конфликтности, возбудимости.

Критерии оценки (в баллах):
• 10 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 100 % тестовых зданий;
• 8 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 80 % тестовых зданий;
• 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 60 % тестовых зданий;
• 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 40 % тестовых зданий.

Примерные темы эссе ПК-1, ПК-5

1. Компетенции, необходимые руководителю в условиях неопределенности и нестабильности.
2. Основные черты профессионала 21 века.
3. В чем польза составления личного жизненного плана.
4. Оценка эффективности своей команды.
5. Сходство и отличия человеческого и финансового капитала.
6. Трудовая ментальность как фактор специфики национальных рынков труда.
7. Отраслевая специфика проявления человеческого фактора, возможности и опасности для работодателя.
8. Инвестиции в формирование позитивного имиджа организации на рынке.
9. Здоровье как материальная основа функционирования человеческого капитала.
10. Проблема роли культуры в управлении человеческим капиталом.
11. Человеческий капитал в реализации инновационных процессов.
12. Человеческий капитал как главное национальное богатство страны.
13. Роль семьи и государства в формировании индивидуального человеческого капитала.
14. Современная трактовка управления карьерой.
15. Какую роль в команде я могу играть.
16. Использование делегирования полномочий для сплочения сотрудников.
17. Факторы, определяющие успех при делегировании полномочий.
18. Передача полномочий как средство стимулирования подчиненных.
19. Могу ли я быть независимым от доброжелательности других людей.
20. Могу ли я изменять свое мнение по уже решенному вопросу.
21. Смогу ли я внедрить правила деловой этики в своем бизнесе.
22. Основные свойства делового стиля речи в выступлении или при общении с другими людьми.
23. «По одежке встречают» или как внешний вид может отразиться на карьере.
24. Полезность и необходимость делового этикета.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если он уверенно владеет изученным материалом, обосновывает свою точку зрения, грамотно отвечает на вопросы слушающих;
- 8 баллов выставляется обучающемуся, если он допускает неточности по сравнению с предыдущим вариантом;
- 6 баллов выставляется обучающемуся, если он на среднем уровне владеет изученным материалом, не отвечает на вопросы слушающих;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он на слабом уровне владеет изученным материалом, не отвечает на вопросы слушающих.

Примерные вопросы к зачету ПК-1, ПК-5

Тема 1. Человеческий капитал: сущность, виды, концепции, особенности формирования и управления

1. Содержание основных теорий о человеческом капитале.
2. Сущность и виды человеческого капитала.
3. Цели, задачи, функции управления человеческим капиталом.
4. Источники и эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Тема 2. Управление карьерой как способ развития компетенций и наращивания человеческого капитала

1. Понятие, сущность, цели карьеры, особенности их проявления.
2. Система и этапы управления карьерой.
3. Планирование карьеры.
4. Методы управления деловой карьерой.

Тема 3. Формирование команд в целях создания корпоративного человеческого капитала

1. Группы в организации: природа, виды, типы, этапы формирования.
2. Рабочие команды: понятие, виды, этапы образования, внутренние факторы эффективности.
3. Основные командные роли: описание и значение.
4. Методы и технологии командообразования: виды, сильные и слабые стороны.

Тема 4. Развитие персонала путем делегирования полномочий и вовлечения в системы управления качеством: TQM, 6 Сигм, Бережливое производство

1. Делегирование полномочий: сущность, достоинства и недостатки.
2. Правила и принципы эффективного делегирования полномочий.
3. Методы отчета и контроля, ответственность при делегировании.
4. Принцип TQM (Total Quality Management) «Вовлечение персонала»: сущность, необходимые условия, экономические эффекты от реализации.
5. Концепция «Шесть сигм» - особенности, задачи, механизмы.
6. Бережливое производство (Lean Production): сущность, инструменты, принципы.

Тема 5. Процедуры и технологии принятия управленческих решений. Понятие и значение ассертивности

1. Понятие и виды управленческих решений.

2. Характеристика проблем, задач, ситуационных факторов.

3. Основные этапы процессов разработки, принятия и реализации управленческих решений.

4. Оценка принятого и исполненного решения.

5. Модель ассертивного (самоутверждающего) поведения: понятие, ассертивные права, блокирующие предубеждения.

Тема 6. Управление поведением персонала: этика деловых отношений, формы делового общения, деловой этикет

1. Мораль, этика, нравственность – сущность и понятие.

2. Принципы деловой этики.

3. Проблемы внедрения деловой этики в России.

4. Деловое общение: понятие, виды (вербальное, невербальное).

5. Формы делового общения: деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, публичные выступления.

6. Деловой этикет: понятие, необходимость, основные правила и принципы.

7. Деловой стиль речи.

Критерии оценки на зачете:

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «зачтено, «не зачтено» по следующим критериям:

Оценка «зачтено» ставится, если:

– вопросы излагаются систематизированно и последовательно;

– материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;

– точно используется терминология;

– показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;

– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;

– продемонстрировано усвоение основной литературы.

– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:

– в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;

– допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

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

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление общекультурных и профессиональных компетенций.

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, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. На

каждом занятии, кроме лекции, обучаемый должен получить не менее одной оценки.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. На экзамене оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При промежуточной аттестации уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основным критерием оценки знаний является способность обучающегося самостоятельно работать с изучаемыми методами, применять их практически, в том числе свободно владеть компьютером и прикладными эконометрическими программами, уметь интерпретировать и анализировать полученные результаты. Дополнительным критерием является четкость и глубина понимания формальных методов, в их практическом применении. Важным критерием также является способность самостоятельно разбираться в современной литературе по прикладной эконометрике, в том числе зарубежной литературе.

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критериями оценки являются:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальная домашняя работа) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы.

Основным методом оценки знаний обучающихся является применяемая во время практических занятий бально-рейтинговая система. Учебный материал разделяется на логически завершенные части, после изучения которого предусматривается аттестация в форме контрольной работы, теста, коллоквиума. Каждый раздел включает обязательные виды работ – лекционные и практические занятия, домашние самостоятельные работы. Качество работы обучающихся в рейтинговой системе оценивается в баллах, оценка является накопительной (сумма балов дает рейтинг каждого учащегося) и используется для структурирования системной работы в течение всего периода обучения.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся оценка выставляется следующим образом: высчитывается максимальный суммарный рейтинг на момент

промежуточной аттестации. Оценка "отлично" ставится в случае, если рейтинговый балл студента составляет не менее 85 % от максимально возможного; "хорошо" – от 70% до 84 %; "удовлетворительно" – от 55 % до 69%.

Границы оценки на экзамене задаются следующим образом: менее 55 балла –

«неудовлетворительно»; от 55 до 69 баллов – «удовлетворительно»; от 70 до 84 баллов –

«хорошо»; от 85 до 100 баллов – «отлично».

Положение о рейтинговой системе оценки обучающиеся получают в начале семестра (на первой лекции или практическом занятии). Вопросы к экзамену доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до окончания обучения по данной дисциплине

Промежуточная аттестация обучающегося проводится по результатам проверки на экзамене уровня усвоения им учебной дисциплины. Экзамен проводится либо письменно (по теоретическим и практическим вопросам) либо в форме итогового тестирования. Кроме того, по спорным вопросам проводится собеседование с преподавателем.

На экзамене от обучающегося требуется ответить на вопросы состоящие из двух частей – теоретической («на знание») и практической («на умение»). Если такое деление не содержится в самой формулировке вопроса, то всегда подразумевается: студент должен быть готов проиллюстрировать на конкретном примере теоретическое положение, знание которого он хочет продемонстрировать. Таким образом, любой ответ должен в обязательном порядке содержать две составляющие:

а) формулировки определений понятий и теоретических посылок,

б) фактические примеры, иллюстрирующие приводимые положения.

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общиетребования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, пониманиесущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;
- безупречное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание

сущности ивзаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов):

- правильные, без грубых ошибок доклады на поставленные вопросы, несущественныеошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач,ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- отдельные неточности или недостаточно четкое выполнение приемов работы на оборудовании.

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;

неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;

- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствиенавыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, включенных в экзаменационные билеты, общаяоценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или

«удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок

«удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем

«удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Управленческая экономика

Направление подготовки: *38.04.02 Менеджмент*

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация: *магистр*

Форма обучения: очная, заочная

Орел, 2023 г.

Оглавление

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 4
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 и шкалы их оценивания 7

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации 7

3.2. Оценочные средства для текущего контроля 11

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 29

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (практики) (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Основы управления организацией Управление персоналом организации	Пороговый	Вопросы для собеседования	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для собеседования Тесты по разделам	
		Высокий	Вопросы для собеседования Тесты по разделам Комплексные задачи	
ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	Рыночная модель организации и ее цели Характеристика рыночной среды Основы управления организацией Формирование ценовой политики в зависимости от типа рынка Экономика инновационной и инвестиционной деятельности организации Управление рисками	Пороговый	Вопросы для собеседования	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для собеседования Тесты по разделам	
		Высокий	Вопросы для собеседования Тесты по разделам Комплексные задачи	
ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	Основы управления организацией Организация и управление процессом производства Теория и оценка издержек Формирование ценовой политики в зависимости от типа рынка Экономика инновационной и инвестиционной деятельности организации Управление рисками	Пороговый	Вопросы для собеседования	Экзаменационные билеты
		Повышенный	Вопросы для собеседования Тесты по разделам	
		Высокий	Вопросы для собеседования Тесты по разделам Комплексные задачи	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	Не зачтено	Зачтено			
	Неудовлетво-рительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.1 Понимает теоретические основы формирования организационно-управленческих структур и управления командой в своей профессиональной деятельности.	Уровень знаний основ управления организацией и персоналом организации ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний основ управления организацией и персоналом организации, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний основ управления организацией и персоналом организации в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний основ управления организацией и персоналом организации в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
УК–3.2. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения организации работы команды для достижения поставленной цели, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения организации работы команды для достижения поставленной цели, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения организации работы команды для достижения поставленной цели, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения организации работы команды для достижения поставленной цели, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
УК–3.3. Обладает навыками организации и руководства работой команды в своей профессиональной деятельности для достижения поставленной цели, выявления проблем социально-экономического характера и выработки пути их конкретного решения.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки организации работы команды и выявления проблем социально-экономического характера, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков организации работы команды и выявления проблем социально-экономического характера для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки организации работы команды и выявления проблем социально-экономического характера при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки организации работы команды и выявления проблем социально-экономического характера при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Тесты Задачи Вопросы к экзамену

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления					
ОПК-1.1. Понимает методы и способы решения профессиональных задач на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.	Уровень знаний основ управленческой экономики, инновационной и инвестиционной деятельности ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний управленческой экономики, инновационной и инвестиционной деятельности, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний управленческой экономики, инновационной и инвестиционной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний управленческой экономики, инновационной и инвестиционной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
ОПК-1.2 Обладает способностью решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, анализировать прикладные и научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами организации и в смежных областях.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знаний управленческой экономики, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знаний управленческой экономики, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знаний управленческой экономики, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знаний управленческой экономики, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
ОПК-1.3. Оперирует методиками и навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами, реализации их выполнения, обобщения и критического анализа практик управления.	При решении стандартных задач в сфере управления персоналом не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач в сфере управления персоналом с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач в сфере управления персоналом с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач в сфере управления персоналом без ошибок и недочетов	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.					

ОПК-3.1 Понимает формы и способы самостоятельного принятия обоснованных организационно-управленческие решений, оценки их операционной и организационной эффективности.	Уровень знаний основ производственной деятельности и оценки ее эффективности ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний основ производственной деятельности и оценки ее эффективности, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний основ производственной деятельности и оценки ее эффективности в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний основ производственной деятельности и оценки ее эффективности в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Тесты Задачи Вопросы к экзамену
ОПК-3.2 Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, самостоятельно принимает обоснованные организационно-управленческие решения, оценивает их операционную и организационную эффективность, социальную значимость.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения разрабатывать мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Лекции. Практические занятия: обсуждение теоретических вопросов, тестирование. Самостоятельная работа.
ОПК-3.3 Обладает способностью обеспечивать реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды, прогнозировать и моделировать стратегию и политику управления человеческими ресурсами, разрабатывать корпоративные социальные программы управления человеческими ресурсами.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки реализации организационно-управленческих решений в условиях неопределенности, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков реализации организационно-управленческих решений в условиях неопределенности, для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки реализации организационно-управленческих решений в условиях неопределенности, при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки реализации организационно-управленческих решений в условиях неопределенности, при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Лекции. Практические занятия: обсуждение теоретических вопросов, тестирование. Самостоятельная работа.

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 и шкалы их оценивания

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Организация как субъект и объект управленческой экономики: понятие, цели (ОПК-1.1)
2. Классификационные признаки и виды организаций (ОПК-1.1)
3. Виды организационно-правовых форм и алгоритм их выбора (ОПК-1.1)
4. Организация на рынке ценных бумаг: организация-эмитент, организация-инвестор (ОПК-1.1)
5. Современные подходы к управлению экономикой организации (УК-3.1, ОПК-3.3)
6. Модели управления организацией: технократическая, экономическая, современная. (УК-3.2)
7. Стратегии развития и основные стратегические типы управления (УК-3.2)
8. Принципы управления на уровне организации (УК-3.2)
9. Производственная структура организации и ее элементы (УК-3.1)
10. Сущность и основные элементы системы управления персоналом (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.3, ОПК-3.2)
11. Сущность и методы оценки персонала (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)
12. Концепция и сущность оценки капитала организации (ОПК-3.1)
13. Производственная функция и ее значение в принятии управленческих решений (ОПК-3.1, ОПК-3.2)
14. Стадии производства в краткосрочном и долгосрочном периодах (ОПК-3.1, ОПК-3.2)
15. Сущность и виды издержек (ОПК-3.1)
16. Функции издержек в краткосрочном периоде (ОПК-3.1)
17. Конкуренция и типы рынка (ОПК-1.1, ОПК-1.2)
18. Стратегия организации в условиях несовершенной конкуренции (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)
19. Инвестиционная политика организации (ОПК-1.2, ОПК-3.2)
20. Сущность и виды рисков (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)
21. Механизм функционирования организации (ОПК-1.1)
22. Оценка и прогнозирование спроса (ОПК-1.1)
23. Рыночное предложение (ОПК-1.1)
24. Равновесие на рынке (ОПК-1.1)
25. Механизм управления организацией (УК-3.2)
26. Характеристика типов организационных структур управления (УК-3.1)
27. Определение потребности и набор персонала (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.3)
28. Управление оплатой труда сотрудников организации (УК-3.1)
29. Управление стоимостью капитала (ОПК-3.1)
30. Управление структурой капитала (ОПК-3.1)
31. Проектирование производственного процесса (ОПК-3.1, ОПК-3.2)
32. Оценка производственной функции (ОПК-3.1, ОПК-3.2)
33. Связь между производством и издержками в долгосрочном периоде (ОПК-3.1, ОПК-3.2)
34. Управление себестоимостью (ОПК-3.1)

35. Ценообразование на рынке совершенной конкуренции (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)

36. Ценообразование в условиях монополии (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)

37. Ценообразование на рынке монополистической конкуренции (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)

38. Ценообразование на олигополистическом рынке (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)

39. Управление инновационными проектами и оценка их эффективности (ОПК-1.2, ОПК-3.2)

40. Методы управления рисками (ОПК-1.1, ОПК-3.1, ОПК-3.3)

Задачи к экзамену (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

Задача 1. Спрос на продукцию предприятия задан функцией:

$$Q_x^d = 15 - 4P_x - 5P_y + 2M + 3A_x$$

где Рх –цена единицы товара Х; Ру – цена единицы товара У; М – доход; Ах – затраты на рекламу товара Х.

Единица товара *X* продается по цене 3 д.е., единица товара У продается по цене 1 д.е. Предприятие тратит 2 д.е. на рекламу единицы своей продукции и получает доход 10 д.е.

Определите:

а) Какое количество товара Х купят потребители?

б) Являются ли товары Х и У взаимозаменяемыми или взаимодополняющими?

в) Каким товаром является товар Х (нормальным или низшим)?

Задача 2. Предложение товара *X* задано следующей функцией:

$$Q_x^s = 43 + 3P_x - 4P_w,$$

где P_x – цена единицы товара *X*;

P_w – цена исходных ресурсов *W*, необходимых для производства единицы товара *X*;

Единица товара *X* продается по цене 15 тыс. руб., цена исходных ресурсов, необходимых для производства единицы товара *X*, равна 7 тыс. руб.

Определите:

1) сколько единиц товара *X* поставят на рынок производители при заданных ценовых условиях?

2) уравнение кривой предложения;

3) уравнение кривой, обратной кривой предложения.

Задача 3. Кривые рыночного спроса и предложения на товар заданы соответственно уравнениями:

$$Q_x^d = 40 - 3P_x \; Q_x^s = P_x$$

Определите:

а) равновесную цену на товар;

б) равновесное количество товара;

в) величину дефицита, который возникнет в результате введения ценового потолка на товар в размере 6 д.е. за единицу товара.

Задача 4. Определите плановый норматив численности рабочих по трудоемкости производственной программы. Известно, что на предприятии в будущем году планируется, что каждый рабочий отработает 260 рабочих дней по 8 часов в день. При этом общая плановая трудоемкость производственной программы составит 395200 нормо-часов. Плановый коэффициент выполнения норм времени для всех рабочих составляет 95%

Задача 5. На предприятии 286 рабочих, эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1860 часов. В планируемом году намечено снижение затрат труда по предприятию на 40 тыс. чел.-час. Определите планируемый рост производительности труда на предприятии, выраженный абсолютной экономией рабочей силы (чел.) и относительный (в %), если объем производства продукции в планируемом году возрастет на 5%.

Задача 6. Рабочие цеха работают в две смены. Фонд времени одного рабочего в год составляет 1860 ч, коэффициент выполнения норм для основных рабочих – 1,12; для вспомогательных рабочих – 1. В цехе выпускаются изделия: А – 4000 шт. в год и Б – 2800 шт. в год. Трудоемкость изготовления одного изделия соответственно 30 и 40 чел.-ч. Изменение (возрастание) остатков незавершенного производства составляет 650 тыс. руб., удельная трудоемкость – одной тысячи рублей незавершенной продукции – 3 чел.-ч. К вспомогательным рабочим относятся: слесари-наладчики, обслуживающие 100 рабочих мест, и электрики, обслуживающие 80 рабочих мест. Нормы обслуживания оборудования для слесарей – 5, для электриков – 8. Определив количество основных и вспомогательных рабочих, определите их общую численность.

Задача 7. Определите зарплату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если известно, что норма затрат труда - 0,4 часа на одно изделие; расценка за одно изделие - 15 руб.; отработано 176 часов; произведено 485 изделий. Премия выплачивается за 100% выполнение норм в размере 8% от сдельного заработка и за каждый процент превышения – 0,5% от сдельного заработка.

Задача 8. По плану предусмотрено повысить норму выработки на 5 %. Определите экономию оплаты труда, если по плану: ставка оплаты 1 часа 10 руб., объем производства продукции 100 тыс. единиц, затраты труда на единицу продукции 0,5 чел-час.

Задача 9. Определите фондоотдачу, рассчитав количество оборудования, необходимое для производства 100 изделий *К* трудоемкостью 26 ч, стоимостью 17,92 тыс. руб. за одно изделие и 20 изделий *Р* трудоемкостью 4 ч., стоимостью 400 руб. за одно изделие. Продукцию необходимо выпустить за месяц. Количество рабочих дней в месяце – 20, количество смен – 2, рабочий день – 8 часов, средний процент плановых простоев оборудования – 10%. Коэффициент выполнения норм на участке – 1,1. Стоимость одной единицы оборудования 100 тыс. руб.

Задача 10. Предприятие перевыполнило годовой план производства продукции в денежном выражении на 11,6% и выпустило сверх плана продукции на сумму 122 млн. руб. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов составила 500 млн. руб. Определите плановую и фактическую фондоемкость продукции.

Задача 11. Полная первоначальная стоимость станка – 50 тыс. руб., срок службы – 8 лет. Затраты на модернизацию составят 11,5 тыс. руб., расходы по демонтажу – 1 тыс. руб., остаточная стоимость станка – 2,5 тыс. руб.

Определите годовую сумму амортизационных отчислений и норму амортизации при линейном методе начисления.

Задача 12. Первоначальная стоимость основных фондов 45 млн. руб., среднегодовая стоимость основных фондов составила 41 млн.руб. Годовая норма амортизации за год 10%, износ основных фондов составляет 40%. Определите остаточную стоимость основных фондов.

Задача 13. Чистый вес выпускаемого предприятием изделия – 38 кг, годовой выпуск – 3000 ед. Действующий коэффициент использования материала 0,8 предприятие планирует повысить до 0,82. Цена 1 кг материала – 42 руб.

Определите годовую экономию от повышения коэффициента использования материала в натуральном и стоимостном измерениях.

Задача 14. Определите норматив оборотных средств в незавершенном производстве и продолжительность одного оборота оборотных средств предприятия, если известно, что выпуск продукции за год составил 10 000 ед., себестоимость изделия – 80 руб, цена изделия на 25 % превышает его себестоимость, среднегодовой остаток оборотных средств – 50 000 руб., длительность производственного цикла изготовления изделия – 5 дней, коэффициент нарастания затрат в незавершенном производстве – 0,5.

Задача 15. Посредник рассматривает предложение о покупке 10 тыс. изделий по отпускной цене 7,4 тыс. руб. за единицу. Издержки обращения посредника согласно расчету составят 7 млн. руб., приемлемая для посредника рентабельность – 30% к издержкам обращения.

Рассчитайте минимально необходимый для посредника размер оптовой надбавки в рублях и процентах, учитывая, что надбавка облагается налогом на добавленную стоимость по ставке 18%.

Какой может быть минимальная приемлемая цена реализации для посредника?

Задача 16. Себестоимость 1 ед. изделия равна 206 руб.; приемлемая рентабельность составляет 20%; НДС – 18%; акциз – 35%. Устроит ли предприятие отпускная цена с НДС в размере 400 руб.?

Задача 17. Предприятие реализует свою продукцию по отпускной цене с НДС 10 тыс. руб. за 1 ед. при себестоимости 5 тыс. руб. и ставке НДС 18%. Как изменится прибыль от реализации 1 ед. продукции, если органами власти будет установлен предел норматива рентабельности 10%?

Задача 18. Определите индекс рентабельности (прибыльности) инновационного проекта предприятия, реализация которого планируется в течение трех лет.

Показатели	Шаги расчета		
	первый год	второй год	третий год
Объем капиталовложений, тыс. руб.	5000	1000	-
Объем реализации продукции (без НДС)	4000	8000	10000
Себестоимость реализованной продукции	3000	5500	6000
в том числе амортизация	300	400	400
Налоги и прочие отчисления от прибыли	200	400	500
Норма дисконта, доли единицы	0,2	0,15	0,1

Задача 19. Определите сумму приведенных (дисконтированных) эффектов в результате осуществления инвестиционного проекта по данным таблицы. НДС составляет 18%.

Показатели	1 год	2 год	3год	4 год
Объем реализованной продукции (с НДС), тыс. руб.	-	11000	25000	36000
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	-	7000	15000	19000
в том числе амортизация, тыс. руб.	-	600	1200	1400
Налоги и другие отчисления, тыс. руб.	-	1000	1500	2600
Норма дисконта	-	0,1	0,15	0,2

Задача 20. Определите сроки окупаемости капитальных вложений:
- без учета дисконтирования;
- с учетом дисконтирования, при ставке дисконта 0,15.

Исходные данные

Показатели	Значения (тыс. руб.)			
	1 год	2 год	3 год	4 год
1. Объем капиталовложений	6000		6000	
2. Объем реализации (без НДС)	4000	7500	9500	11200
3. Себестоимость реализованной продукции	3000	5600	7000	7900
в том числе амортизация	300	400	420	440
4. Налоги и прочие отчисления от прибыли	200	300	450	550

Критерии оценки:
- *10 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на один вопрос;*
- *20 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса или решил задачу;*
- *40 баллов выставляется студенту, если он дал правильный и полный ответ на два вопроса и правильно решил задачу.*

3.2. Оценочные средства для текущего контроля

Задания закрытого типа

Комплект тестов (тестовых заданий)
по дисциплине «Управленческая экономика»

Тестовые задания к разделу 1

Укажите правильный (ые) вариант ответа

1. Что понимается под предприятием? (ОПК-1)

1) имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности;

2) хозяйствующий субъект, производящий продукцию, выполняющий работы и оказывающий услуги в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли;

3) трудовой коллектив, способный производить продукцию (работы, услуги).

2. Организация (предприятие) является …… системой: (ОПК-1)

1) социально-экономической;

2) природной;

3) технической;

4) экологической.

3. Организации делятся на коммерческие и некоммерческие по признаку: (ОПК-1)

1) по размеру организации;

2) по составу участников;

3) по цели деятельности;

4) по финансовому состоянию.

4. Характеристиками внешней среды организации являются: (ОПК-1)

1) структура рынка материально технического обеспечения;

2) численность персонала предприятия;

3) среднеотраслевая рентабельность;

4) состояние окружающей среды на производственной площадке предприятия.

5. По структуре производства организации классифицируются: (ОПК-1)

1) предприятия производственной и непроизводственной сферы;

2) промышленные, сельскохозяйственный, строительные;

3) малые, средние, крупные;

4) узкоспециализированные, многопрофильные, комбинированные.

6. Предложение дифференцированного товара характерно для рынка: (ОПК-1)

1) чистой монополии;

2) монополистической конкуренции;

3) совершенной конкуренции.

7. Прирост продукта, полученный в результате использования дополнительной единицы переменного фактора – это: (ОПК-3)

1) предельная производительность ресурса;

2) предельная доходность ресурса;

3) переменная производительность ресурса;

4) максимальная отдача ресурса.

8. Источником формирования уставного капитала общества с ограниченной ответственностью является: (ОПК-1)

1) стоимостная оценка имущества, закрепленного его собственником за организацией на праве полного хозяйственного ведения;

2) сумма долей собственников;

3) стоимостная оценка имущества, закрепленного государством за организацией на праве полного хозяйственного владения;

4) стоимостная оценка имущества, представленного участниками для ведения деятельности.

9. Стратегии, предусматривающие расширение производственных мощностей предприятия: (УК-3)

1) финансовые стратегии;

2) инвестиционные стратегии;

3) операционные стратегии;

4) деловые стратегии.

10. Целями инвестирования в ценные бумаги являются: (ОПК-1)

1) получение процента;

2) сохранение капитала,

3) привлечение средств учредителей;

4) обеспечение прироста капитала.

11. Несет ответственность по обязательствам всем имуществом для товарищей и в размере вклада для вкладчиков: (ОПК-1)

1) производственный кооператив;

2) товарищество на вере;
3) общество с дополнительной ответственностью;
4) потребительский кооператив.

12. Организация, которая обеспечивает наиболее выгодное и надежное вложение средств инвестора, охраняет его интересы, обеспечивает своевременное получение процентов от вложенных средств: (ОПК-1)

1) холдинговая компания;
2) организация-реципиент;
3) организация-эмитент;
4) трастовая компания.

Тестовые задания к разделу 2

Укажите правильный (ые) вариант ответа

1. Командный метод управления преобладает: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) в России;
2) в США;
3) в Японии;
4) в странах Западной Европы.

2. Для современной модели управления не характерны: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) виртуальная и сетевая организация;
2) внешний контроль;
3) самоконтроль;
4) лидерство и партнерство.

3. К социально-экономическим факторам, оказывающим влияние на организацию и функционирование предприятия, относят: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) мотивацию деятельности;
2) внедрение новых машин;
3) внедрение комплексной переработки сырья;
4) ресурсный потенциал.

4. Системный подход к управлению предполагает: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) внедрение в управленческий труд компьютеров, современных средств связи;
2) активное участие рядовых работников в управлении производством на основе оказания помощи менеджерам при коллегиальных формах подготовки решений.
3) принятие решений на основе учета важнейших обстоятельств и возможных приемов воздействия в их взаимодействии;
4) принятие конкретных решений только в связи с конкретной ситуацией.

5. В науке современного управления выделяют следующие принципиальные положения: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) демократизация управления;
2) определяющая роль организационной культуры;
3) экономичность;
4) непрерывность процесса функционирования.

6. Компоненты механизма управления: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) принципы и задачи управления;
2) информация, методы и технические средства ее обработки;
3) качественные характеристики кадрового состава организации;
4) экономические и юридические законы и ограничения.

7. Совокупность взаимосвязанных методов управления, реализуемых людьми с помощью технических средств, обеспечивающих эффективное функционирование производства: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) управляющая подсистема;
2) управляемая подсистема;
3) объект управления;
4) субъект управления.

8. Организация приобретает собственность и проводит внутреннее расширение в соответствии со стратегией: (УК-3)

1) интегрированного роста;
2) диверсифицированного роста;
3) концентрированного роста.

9. Создание целенаправленной системы управления, при которой все ее звенья образуют единый механизм, направленный на решение общей задачи, отвечает принципу: (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

1) непрерывности и надежности;
2) распределения функций;
3) эффективности;
4) деловые стратегии.

10. Состав образующих предприятие участков, цехов и служб, формы их взаимосвязи в процессе производства продукции: (УК-3)

1) организационная структура;
2) производственная структура;
3) управленческая структура;
4) функциональная структура.

11. К адаптивным организационным структурам управления относят: (УК-3)

1) матричную структуру;
2) дивизиональную структуру;
3) функциональную структуру;
4) проектную организацию.

Тестовые задания к разделу 3

<u>Укажите правильный(ые) вариант ответа:</u>

1. Отношение суммы средств, которую нужно уплатить за использование финансовых ресурсов из определенного источника, к общему объему средств из этого источника, выраженное в процентах: (ОПК-3)

1) стоимость имущества;
2) стоимость капитала;
3) рентабельность имущества;
4) дивиденды.

2. К факторам, под влиянием которых складывается стоимость капитала организации, не относится: (ОПК-3)

1) состояние финансовых рынков;
2) конъюнктура товарного рынка;
3) ситуация на рынке труда;
4) доступность различных источников финансирования для организаций.

3. Одним из основных элементов заемного капитала является: (ОПК-3)

1) средства по страхованию;
2) амортизация;
3) финансовый лизинг;

4) курсовые разницы.

4. Показатель средневзвешенной стоимости заемного капитала рассчитывается с учетом: (ОПК-3)

1) стоимости отдельных элементов заемного капитала;
2) удельного веса каждого из этих элементов в общей сумме его привлечения;
3) источников поступления средств;
4) доходности заемного капитала.

5. Какой метод определения стоимости собственного капитала предполагает, что его стоимость равна безрисковой доходности плюс премия за риск: (ОПК-3)

1) метод, основанный на модели оценки доходности финансовых активов;
2) метод дисконтированного денежного потока;
3) метод «доходность облигации плюс премия за риск».

6. Средневзвешенная стоимость капитала применяется в следующих случаях: (ОПК-3)

1) в процессе выбора оптимальных схем финансирования нового проекта;
2) при принятии управленческих решений относительно размера материальных затрат;
3) при принятии управленческих решений относительно использования аренды (лизинга) основных средств;
4) для обоснования эффективности управленческих решений по вопросу слияния организаций.

7. Составляющие, которые позволяют целенаправленно управлять эффектом финансового левериджа: (ОПК-3)

1) налоговый корректор финансовоголевериджа;
2) дифференциал финансовоголевериджа;
3) стоимость финансовоголевериджа;
4) коэффициент финансовоголевериджа.

8. К основным критериям оптимизации структуры капитала не относят: (ОПК-3)

1) приемлемый уровень доходности и риска деятельности организации;
2) максимизация средневзвешенной стоимости капитала организации;
3) минимизация средневзвешенной стоимости капитала организации;
4) максимизация рыночной стоимости организации.

9. Собственный капитал характеризуется следующими положительными особенностями: (ОПК-3)

1) высокая стоимость в сравнении с альтернативными заемными источниками формирования капитала;
2) более высокая способность генерировать прибыль во всех сферах деятельности, так как при использовании собственного капитала не требуется уплата ссудного процента во всех его формах.
3) обеспечение финансовой устойчивости развития организации, ее платежеспособности в долгосрочном периоде, а соответственно, и снижение риска банкротства.

10. Установите соответствие: (ОПК-3)

1) консервативный подход к финансированию различных групп активов организации	а) внеоборотные активы и постоянная часть оборотных активов финансируются полностью за счет собственного капитала (СК) и долгосрочного заемного капитала (ДЗК), а переменная часть оборотных активов частично финансируется за счет краткосрочного заемного капитала (КЗК)
2) умеренный (компромиссный) подход	б) переменная часть оборотных активов и

	примерно половина их постоянной части финансируется КЗК, а оставшиеся активы - СК и ДЗК
3) агрессивный подход	в) переменная часть оборотных активов полностью финансируется КЗК, а постоянная их часть и внеоборотные активы — СК и ДЗК

Тестовые задания к разделу 4

Укажите правильный(ые) вариант ответа:

1. Тип производства, характеризующийся ограниченным ассортиментом продукции: (ОПК-3)

1) серийное производство;
2) единичное производство;
3) поточное производство;
4) массовое производство.

2. Часть производственного процесса, выполняемая на одном или нескольких рабочих местах, одним или несколькими рабочими (бригадой) и характеризуемая комплексом последовательных действий над определенным предметом труда: (ОПК-3)

1) операция
2) трудовой процесс
3)технологический процесс
4) производственный процесс

3. Продолжительность производственного цикла оказывает воздействие на: (ОПК-3)

1) запасы сырья на складе;
2) готовую продукцию на складе;
3) незавершенное производство;
4) дебиторскую задолженность.

4. К вспомогательному цеху предприятия относится: (ОПК-3)

1) ремонтно-механический
2) сборочный
3) заготовительный
4) обрабатывающий

5. Побочные цехи это: (ОПК-3)

1) цехи, в которых изготавливается продукция из отходов производства либо осуществляется восстановление использованных вспомогательных материалов для нужд производства;

2) изготовление инструментальной оснастки для производственных цехов предприятия;

3) добыча и обработка вспомогательных материалов;

4) цехи, изготовляющие основную продукцию предприятия.

6. Единичному производству не свойственно: (ОПК-3)

1) преимущественная численность рабочих высокой квалификации;
2) неизменная номенклатура изготавливаемых изделий;
3) отсутствие закрепления операций за рабочими местами;
4) высокая трудоемкость и длительный цикл изготовления изделий.

7. Установите соответствие принципов организации производственного процесса: (ОПК-3)

1) пропорциональность	а) разделение труда между отдельными подразделениями организации и рабочими местами
2) специализация	б) кратчайший путь продвижения сырья к готовой продукции
3) прямоточность	в) равная производительность труда в единицу времени взаимосвязанных подразделений

8. Установите соответствие: (ОПК-3)

1) последовательное сочетание операций	а) применяется в серийном производстве
2) параллельно-последовательное сочетание операций	б) применяется в единичном производстве
3) параллельно-прямоточное сочетание операций	в) применяется в массовом производстве

9. Установите соответствие: (ОПК-3)

1) время вспомогательных операций	а) время ожидания освобождения рабочего места, время нахождения сырья в запасах
2) время перерывов	б) время транспортировки, сортировки, упаковки
3) время основных операций	в) подготовительно-заключительное время, время на отдых и личные надобности рабочих

10. Установите соответствие: (ОПК-3)

1) вспомогательный цех	а) изготовление инструментальной оснастки для производственных цехов, производство запасных частей для оборудования и энергетических ресурсов
2) подсобный цех	б) добыча и обработка вспомогательных материалов
3) побочный цех	в) изготовление продукции из отходов производства, восстановление использованных вспомогательных материалов

11. Установите соответствие: (ОПК-3)

1) единичное производство	а) широкий ассортимент продукции и малый объем выпуска одинаковых изделий
2) серийное производство	б) изготовление ограниченного ассортимента продукции
3) массовое производство	в) изготовление отдельных видов продукции в больших количествах на узкоспециализированных рабочих местах в течение продолжительного периода

12. Установите соответствие классификации производственных процессов: (ОПК-3)

1) по характеру воздействия на предметы труда	а) заготовительные, обрабатывающие, сборочные
2) по стадии изготовления готового продукта	б) механические, физические, химические
3) по назначению	в) основные, вспомогательные, обслуживающие

Тестовые задания к разделу 5

Укажите правильный вариант ответа

1. Индекс рентабельности: (ОПК-1, ОПК-3)

1) отношение чистой текущей стоимости денежного притока к чистой текущей стоимости денежного оттока;

2) показывает максимально допустимый прирост относительных расходов;

3) верхняя граница допустимого уровня банковской процентной ставки;

4) прирост рентабельности вложений.

2. Посредники, обеспечивающие взаимодействие инвестиционных институтов с потребителями инвестиционных ресурсов: (ОПК-1, ОПК-3)

1) субъекты инвестиционной деятельности;

2) объекты инвестиционной деятельности;

3) объекты инвестирования;

4) пользователи объектов инвестиционной деятельности.

3. Совокупность управленческих, технологических и экономических методов, обеспечивающих разработку, создание и внедрение нововведений: (ОПК-1, ОПК-3)

1) инновационная политика;

2) инновационная деятельность;

3) инвестиционная деятельность;

4) инвестиционный климат.

4. Вероятность (возможность) невыполнения организацией своих обязательств по контракту или договору с заказчиком: (ОПК-1, ОПК-3)

1) инвестиционный риск;

2) производственный риск;

3) технический риск;

4) финансовый риск.

5. К техническим рискам относят: (ОПК-1, ОПК-3)

1) долговечность изделия;

2) риск недополучения исходных материалов из-за срыва заключенных договоров о поставке;

3) риск неполучения или несвоевременного получения денежных средств за отгруженную на реализацию продукцию;

4) риск срыва заключенных соглашений о предоставлении

6. Установите соответствие видов инвестиций их характеристикам: (ОПК-1, ОПК-3)

1) Прямые инвестиции	а) инвестиции в данную организацию, объем которых составляет не менее 10% акционерного капитала данной организации
2) Портфельные инвестиции	б) инвестиции в ценные бумаги организации, объем которых составляет менее 10% ее акционерного капитала
3) Прочие инвестиции	в) не связанные с организацией (вложение в ГКО, ОФЗ и пр.)

7. Установите соответствие показателей и способов их расчета: (ОПК-1, ОПК-3)

1) чистый дисконтированный доход	а) максимально допустимый уровень расходов, которые могут быть ассоциированы с данным инвестиционным проектом

2) индекс рентабельности инвестиции	б) разность дисконтированных денежных потоков доходов и расходов, производимых в процессе реализации инвестиций за прогнозный год
3) внутренняя норма рентабельности	в) отношение чистой текущей стоимости денежного притока к чистой текущей стоимости денежного оттока (включая первоначальные инвестиции)

8. Установите соответствие показателей классификационных признаков и видов инноваций: (ОПК-1, ОПК-3)

1) инновации по степени новизны	а) организационные и информационные
2) инновации по инновационному потенциалу	б) радикальные и модифицированные
3) инновации по содержанию	в) частные и условные
4) инновации по особенностям инновационного процесса	в) внутриорганизационные и межорганизационные

9. Установите соответствие понятия его определению: (ОПК-1, ОПК-3)

1) нововведение	а) новый порядок, новый метод, изобретение, новое явление
2) новшество	б) превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощение конечного результата в новых продуктах и технологиях
3) инновация	в) новый способ удовлетворения потребностей, дающий прирост полезного эффекта

10. Установите соответствие: (ОПК-1, ОПК-3)

1) кредитный риск	а) опасность потерь коммерческими банками, кредитными учреждениями, инвестиционными фондами в результате повышения процентных ставок, выплачиваемых ими по привлеченным средствам над ставками по предоставленным кредитам
2) процентный риск	б) определяется вероятностью финансового ущерба, который может возникнуть в результате неосуществления какого-либо мероприятия или остановки хозяйственной деятельности
3) риск упущенной финансовой выгоды	в) связан с неуплатой заемщиком основного долга и процентов, начисленных за кредит

11. Установите соответствие: (ОПК-1, ОПК-3)

1) зона допустимого риска	а) характеризуется возможностью потерь, превышающих величину ожидаемой прибыли вплоть до величины полной расчетной выручки
2) зона критического риска	б) область потерь, которые по своей величине превосходят критический уровень и в максимуме могут достигать величины, равной имущественному состоянию предпринимателя
3) зона катастрофического риска	в) область, в пределах которой данный вид предпринимательской деятельности сохраняет свою экономическую целесообразность

12. Установите соответствие: (ОПК-1, ОПК-3)

1) риск возникновения непредвиденных затрат	а) использование резервных фондов, дополнительное финансирование
2) финансовый риск	б) тщательный анализ и прогнозирование конъюнктуры на рынке ресурсов
риск неуплаты задолженностей	в) тщательная оценка платежеспособности клиентов

Критерии оценки (в баллах):

- 6 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 85-100% вопросов теста;
- 5 баллов выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-85% вопросов теста;
- 4 балла выставляется студенту, если он правильно ответил на 55-69% вопросов теста;
- 2 балла выставляется студенту, если он ответил менее чем на 55% вопросов теста.

Комплексный тест по дисциплине «Управленческая экономика»

Укажите правильный вариант ответа

1. Что понимается под предприятием?

1) имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности;

2) хозяйствующий субъект, производящий продукцию, выполняющий работы и оказывающий услуги в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли;

3) трудовой коллектив, способный производить продукцию (работы, услуги).

2. Предприятие является …… системой:

1)социально-экономической;

2)природной;

3) технической;

4) экологической.

3. Организации делятся на коммерческие и некоммерческие по признаку:

1) по размеру организации;

2) по составу участников;

3) по цели деятельности;

4) по финансовому состоянию.

4. Характеристиками внешней среды предприятия являются:

1) структура рынка материально технического обеспечения;

2) численность персонала предприятия;

3) среднеотраслевая рентабельность;

4) состояние окружающей среды на производственной площадке предприятия.

5. По структуре производства предприятия классифицируются:

1) предприятия производственной и непроизводственной сферы;

2) промышленные, сельскохозяйственный, строительные;

3) малые, средние, крупные;

4) узкоспециализированные, многопрофильные, комбинированные.

6. Стратегии, предусматривающие расширение производственных мощностей предприятия:

1) финансовые стратегии;

2) инвестиционные стратегии;

3) операционные стратегии;

4) деловые стратегии.

7. Предприятие, которое обеспечивает наиболее выгодное и надежное вложение средств инвестора, охраняет его интересы, обеспечивает своевременное получение процентов от вложенных средств:

4) холдинговая компания;

5) предприятие-реципиент;

6) предприятие-эмитент;

4) трастовая компания.

8. Системный подход к управлению предполагает:

1) внедрение в управленческий труд компьютеров, современных средств связи;

2) активное участие рядовых работников в управлении производством на основе оказания помощи менеджерам при коллегиальных формах подготовки решений.

3) принятие решений на основе учета важнейших обстоятельств и возможных приемов воздействия в их взаимодействии;

4) принятие конкретных решений только в связи с конкретной ситуацией.

9. Совокупность взаимосвязанных методов управления, реализуемых людьми с помощью технических средств, обеспечивающих эффективное функционирование производства:

1) управляющая подсистема;

2) управляемая подсистема;

3) объект управления;

4) субъект управления.

10. Состав образующих предприятие участков, цехов и служб, формы их взаимосвязи в процессе производства продукции:

1) организационная структура;

2) производственная структура;

3) управленческая структура;

4) функциональная структура.

11. Вероятность (возможность) невыполнения предприятием своих обязательств по контракту или договору с заказчиком:

1) инвестиционный риск;

2) производственный риск;

3) технический риск;

4) финансовый риск.

12. К техническим рискам относят:

1) долговечность изделия;

2) риск не дополучения исходных материалов из-за срыва заключенных договоров о поставке;

3) риск неполучения или несвоевременного получения денежных средств за отгруженную на реализацию продукцию;

4) риск срыва заключенных соглашений о предоставлении.

13. Что относится к постоянным затратам:
1) арендная плата;
2) затраты на сырье;
3) затраты на топливо;
4) заработная плата основных рабочих.

14. К переменным издержкам относится:
1) арендная плата;
2) страховые платежи;
3) затраты на сырье;
4) заработная плата административно-управленческого персонала.

15. При постоянном эффекте масштаба:
1) долгосрочные средние издержки фирмы увеличиваются при увеличении производимой продукции;
2) долгосрочные средние издержки фирмы остаются постоянными при увеличении или уменьшении производимой продукции;
3) долгосрочные средние издержки фирмы уменьшаются при увеличении производимой продукции;

16. Целями инвестирования в ценные бумаги не являются:
1) получение процента;
2) сохранение капитала,
3) привлечение средств учредителей;
4) обеспечение прироста капитала.

17. Предприятие приобретает собственность и проводит внутреннее расширение в соответствии со стратегией:
1) интегрированного роста;
2) диверсифицированного роста;
3) концентрированного роста.

18. При положительном эффекте масштаба:
1) долгосрочные средние издержки фирмы увеличиваются при увеличении производимой продукции;
2) долгосрочные средние издержки фирмы остаются постоянными при уменьшении производимой продукции;
3) долгосрочные средние издержки фирмы уменьшаются при увеличении производимой продукции;
4) долгосрочные средние издержки фирмы остаются постоянными при уменьшении производимой продукции;

19. При отрицательном эффекте масштаба:
1) долгосрочные средние издержки фирмы увеличиваются при увеличении производимой продукции;
2) долгосрочные средние издержки фирмы остаются постоянными при уменьшении производимой продукции;
3) долгосрочные средние издержки фирмы уменьшаются при увеличении производимой продукции;
4) долгосрочные средние издержки фирмы остаются постоянными при уменьшении

производимой продукции;

20. Установите соответствие

1) риск возникновения непредвиденных затрат	а) использование резервных фондов, дополнительное финансирование
2) финансовый риск	б) тщательный анализ и прогнозирование конъюнктуры на рынке ресурсов
3) риск неуплаты задолженностей	в) тщательная оценка платежеспособности клиентов

1-б, 2-в, 3-а

21. Установите соответствие

1) зона допустимого риска	а) характеризуется возможностью потерь, превышающих величину ожидаемой прибыли вплоть до величины полной расчетной выручки
2) зона критического риска	б) область потерь, которые по своей величине превосходят критический уровень и в максимуме могут достигать величины, равной имущественному состоянию предпринимателя
3) зона катастрофического риска	в) область, в пределах которой данный вид предпринимательской деятельности сохраняет свою экономическую целесообразность

1-в, 2-а, 3-б

22. Установите соответствие

1) кредитный риск	а) опасность потерь коммерческими банками, кредитными учреждениями, инвестиционными фондами в результате повышения процентных ставок, выплачиваемых ими по привлеченным средствам над ставками по предоставленным кредитам
2) процентный риск	б) определяется вероятностью финансового ущерба, который может возникнуть в результате неосуществления какого-либо мероприятия или остановки хозяйственной деятельности
3) риск упущенной финансовой выгоды	в) связан с неуплатой заемщиком основного долга и процентов, начисленных за кредит

1-в, 2-а, 3-б

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА
Вопросы для собеседования по дисциплине «Управленческая экономика»

Раздел 1. Основы управленческой экономики (ОПК-1)

1. Организация как субъект и объект управленческой экономики: понятие, цели
2. Классификационные признаки и виды организаций
3. Виды организационно-правовых форм и алгоритм их выбора
4. Механизм функционирования организации
5. Организация на рынке ценных бумаг: организация-эмитент, организация-инвестор
6. Оценка и прогнозирование спроса
7. Рыночное предложение

8. Равновесие на рынке

Раздел 2. Управление организацией и отдельными ее элементами (УК-3, ОПК-1, ОПК-3)

9. Современные подходы к управлению экономикой организации
10. Модели управления организацией: технократическая, экономическая, современная.
11. Механизм управления организацией
12. Стратегии развития и основные стратегические типы управления
13. Принципы управления на уровне организации
14. Производственная структура организации и ее элементы
15. Характеристика типов организационных структур управления
16. Сущность и основные элементы системы управления персоналом
17. Определение потребности и набор персонала
18. Сущность и методы оценки персонала
19. Управление оплатой труда сотрудников организации
20. Концепция и сущность оценки капитала организации
21. Управление стоимостью капитала
22. Управление структурой капитала

Раздел 3. Экономика производственных процессов и издержек (ОПК-3)

23. Проектирование производственного процесса
24. Производственная функция и ее значение в принятии управленческих решений
25. Стадии производства в краткосрочном и долгосрочном периодах
26. Оценка производственной функции
27. Сущность и виды издержек
28. Функции издержек в краткосрочном периоде
29. Связь между производством и издержками в долгосрочном периоде
30. Управление себестоимостью

Раздел 4. Управление организацией, функционирующей на рынке с различной конкуренцией (ОПК-1, ОПК-3)

31. Конкуренция и типы рынка
32. Ценообразование на рынке совершенной конкуренции
33. Ценообразование в условиях монополии
34. Ценообразование на рынке монополистической конкуренции
35. Ценообразование на олигополистическом рынке
36. Стратегия организации в условиях несовершенной конкуренции

Раздел 5. Оценка эффективности необходимых инвестиций и управление рисками (ОПК-1, ОПК-3)

37. Управление инновационными проектами и оценка их эффективности
38. Инвестиционная политика организации
39. Сущность и виды рисков
40. Методы управления рисками

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов выставляется студенту, если он полно ответил на все вопросы, выборочно заданные преподавателем;
- 15 баллов выставляется студенту, если он полно ответил на 70-84 % вопросов, выборочно заданных преподавателем;
- 10 баллов выставляется студенту, если он полно ответил на 55-69 % вопросов, выборочно заданных преподавателем;
- 5 баллов выставляется студенту, если он не полно ответил на вопросы, выборочно заданные преподавателем, но владеет предусмотренной терминологией, понимает основные теоретические положения.

Комплексные задачи
По дисциплине «Управленческая экономика»

Комплексная задача 1. (УК-3, ОПК-1, ОПК-3) Выполнить расчеты и ответить на поставленные вопросы, используя следующие исходные данные:

Исходные данные

Показатели	Вариант										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Численность персонала, чел.	100	100	100	100	200	200	300	400	500	600	700
Структура персонала, %:											
Рабочие	70	60	70	60	70	60	60	70	60	70	60
в т.ч. производственные	60	55	60	50	60	50	50	60	55	60	60
Служащие	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Специалисты	10	15	10	20	10	20	25	10	15	10	20
Руководители	10	15	10	10	10	10	5	10	15	10	10
Прочие	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Объем произведенной продукции, шт. в год	300	450	500	350	950	700	600	350	650	500	800
Цена единицы, тыс. д.е. за шт.	90	100	90	80	80	60	40	90	120	90	80
Трудоемкость изготовления ед. изделия по норме, нормо-ч	400	450	300	300	200	300	500	500	420	300	200
Отработано производственными рабочими:											
тыс. чел-час	100	110	125	175	201	175	250	110	130	125	181
тыс. чел-дн	12,8	14,8	19,4	9,9	26,5	23,0	32,9	17,8	19,8	19,4	16,5
Отработано персоналом предприятия:											
тыс. чел-час	167	180	208	125	288	291	416	157	189	208	228
тыс. чел-дн	22	25	27	18	39	40	55	22	25	27	29

Задание 1. Рассчитайте часовую и дневную технологическую трудоемкость производства единицы изделия. Рассчитайте часовую и дневную выработку для всего персонала (в стоимостном выражении).

Задание 2. Определите численность персонала по категориям.

Задание 3. Какая численность производственных рабочих потребуется предприятию для выпуска указанного объема продукции при эффективном фонде рабочего времени одного рабочего 1680 ч в год и коэффициенте выполнения норм 1,2.

Задание 4. Какой уровень часовой выработки производственных рабочих сложился при их численности, рассчитанной в задании 3, и объеме производства, данном в исходных данных.

Задание 5. Какой уровень часовой выработки сложился бы на предприятии при имеющейся численности персонала и эффективном фонде рабочего времени одного работающего 1680 ч.

Задание 6. Как изменится численность производственных рабочих и других категорий персонала, если трудозатраты снизятся на 10 %? Просчитайте среднечасовую выработку производственных рабочих и всего персонала предприятия и оцените изменение.

Задание 7. В условиях конкурентной борьбы предприятие вынуждено сократить объем производства на 10 %. Какие изменения в выработке произойдут, если: а) сохранить прежнюю численность всех категорий? б) уволить излишних рабочих?

Задание 8. Фирма сокращает трудоемкость своей продукции на 20 %. В какой мере при сохранении всего персонала можно увеличить объем производства?

Комплексная задача 2. (ОПК-3) Предприятие работает в двухсменном режиме по 8 часов 260 дней в году (10 % от эффективного фонда рабочего времени плановые простои на ремонт). Проанализируйте сложившееся положение по использованию производственных фондов. Выявите внутрихозяйственные резервы, используя исходные данные, представленные в таблице.

Исходные данные

Показатели	Вариант 1	Вариант 2
Выпуск изделий, шт.	500	400
Цена изделия, тыс. руб.	20	24
Стоимость основных фондов, тыс. руб.	1700	1800
Количество оборудования по видам: Токарное	4	5
Фрезерное	3	6
Трудоемкость изготовления изделия по видам оборудования, нормо-ч: Токарное	20	21
Фрезерное	10	15
Количество станко-часов, отработанных оборудованием по группам: Токарное	8700	8800
Фрезерное	4200	5150
Количество станко-смен, отработанных оборудованием по группам: Токарное	390	390
Фрезерное	250	340
Численность персонала, чел.	23	27
Потери времени, станко-ч в связи с некачественным обслуживанием оборудования	100	120
поломкой инструмента	30	24
отсутствием заготовок	100	78
в связи с невыходом рабочих	400	490

Задание 1. Рассчитать производственную возможность по каждой группе оборудования и коэффициенты его использования.

Задание 2. Рассчитать коэффициент сменности оборудования (по станко-сменам) и коэффициент внутрисменного использования оборудования (по станко-часам).

Задание 3. Найти фондоотдачу, фондоемкость и фондовооруженность.

Задание 4. Найти часовую производительность всего оборудования.

Задание 5. Рассчитать прирост объема выпускаемой продукции при условии, устранения потерь времени работы оборудования.

Комплексная задача 3. (ОПК-3) Предприятие производит и реализует товар. Исходные данные представлены в таблице.

Исходные данные

Показатели	Вариант 1	Вариант 2
Объем производства, тыс. шт. в год	720	2160
Цена товара, руб.	100	120
Производственный запас сырья, дней	30	5
Длительность пребывания в производстве, дней	10	10
Запас готовой продукции, дней	30	15
Стоимость сырья на ед. товара, руб.	20	30
Прочие переменные затраты на единицу, руб.	60	70

Задание 1. Определить общую потребность в оборотном капитале для производства и реализации товара, если 50 % реализованного товара продают на условиях 3-х месячного кредита. (Рассчитать норматив оборотных средств в производственных запасах, в незавершенном производстве, готовой продукции, сумму кредита и общую потребность в оборотных средствах).

Задание 2. Половину определенной потребности предприятие предполагает покрыть за счет кредита поставщика сырья. На какой срок предприятие должно получить кредит?

Задание 3. Дебиторы задержали платежи на 20 дней. Какова дополнительная потребность в оборотном капитале?

Критерии оценки (в баллах):
- 15 баллов выставляется студенту, если он полностью и правильно решил все три комплексные задачи;
- 10 баллов выставляется студенту, если он полностью и правильно решил две комплексные задачи;
- 5 баллов выставляется студенту, если он полностью и правильно решил одну комплексную задачу.

Деловые ситуации по дисциплине «Управленческая экономика»

Ситуация 1. (УК-3, ОПК-1, ОПК-3) На предприятии численность рабочих кадров – 1560 чел., в том числе рабочих – 1475 чел., учеников – 85 чел. Существует следующая система подготовки и переподготовки кадров: повысили квалификацию и разряд 15% рабочих кадров, прошли переподготовку – 10%, обучение в учебных заведениях и на курсах целевого назначения – 28%.

Прокомментируйте сложившуюся систему подготовки и переподготовки кадров. Сформулируйте предложения по совершенствованию системы подготовки и переподготовки кадров в соответствии со стратегической программой повышения конкурентоспособности предприятия.

Ситуация 2. (УК-3, ОПК-1, ОПК-3) На предприятии сложилась следующая ситуация с текучестью квалифицированных кадров и возрастным составом трудового коллектива:

Показатели	1-й год	2-й год	3-й год
Текучесть кадров работников до 35 лет, %	32	23	27

Средний возраст работников, лет	54	48	42
Количество работников до 35 лет, чел.	160	250	400

На сколько успешно на предприятии решается проблема с текучестью кадров? Каким образом можно решить проблему по закреплению молодых кадров на предприятии?

Ситуация 3. (УК-3, ОПК-1, ОПК-3) Ваш коллега по работе из соседнего отдела просит прийти Вас на собрание, на всякий случай, вдруг от Вас понадобится какая-то информация. Как Вы поступите: откажитесь, пойдете или возможен какой-то другой вариант. Ответ обоснуйте.

Ситуация 4. (УК-3, ОПК-1, ОПК-3) Специалисты соседнего отдела получили премию по итогам эффективной работы. Вы считаете, что ваш отдел работал не менее эффективно и пошли к директору. Выяснилось, что премиальный фонд уже израсходован.

Каким образом, по вашему мнению, можно решить возникшую проблему?

Ситуация 5. (ОПК-3) Предприятие производит единственный вид продукции и продает ее оптом по рыночной цене 200 руб. за штуку. Издержки производства на единицу продукции в рублях составили: прямые материальные затраты — 70; прямые затраты труда — 30; переменные косвенные расходы — 20; постоянные косвенные расходы — 50; коммерческие расходы (переменные) — 10; коммерческие расходы (постоянные) — 5.

Производственная мощность предприятия равна 15 000 изделийв месяц, а фактически было выпущено 10 000 изделий. То есть она оказалась загружена не полностью. Предприятие получило предложение подписать дополнительный контракт на 1000 изделий по цене 170 руб. за штуку.

Необходимо принять решение о производстве или не производстве дополнительной партии продукции (дополнительном заказе).

Ситуация 6. (ОПК-3) Предприятие производит узел, полная себестоимость единицы которого следующая (в рублях):прямые материальные затраты — 30;прямые трудовые затраты — 10;переменные косвенные расходы — 5;постоянные косвенные расходы — 10.
Производство узла требует 2 машино-часа работы оборудования, на котором производится изделие А, «вклад» которого равен 8 руб. за 1 машино-час.

Внешний поставщик предлагает данный узел по цене 50 руб.

Возникает вопрос, что выгоднее: производить узел у себя на предприятии или покупать на стороне?

Принять решение о том, производить ли комплектующее изделие или покупать его на стороне, в случае если:

1) предприятие имеет свободные производственные мощности, на которых можно организовать выпуск узла;

2) все мощности предприятия заняты и выпуск узла возможен только за счет сокращения производства других изделий, т. е. в условиях ограниченности ресурсов.

Ситуация 7. (ОПК-1, ОПК-3) *Принятие решения о цене на экспортную продукцию.*

Для отечественных производителей остается актуальной вероятность выхода на внешний рынок, потому так важен вопрос о цене на экспортную продукцию. При этом уровень экспортной цены часто требуетсяустанавливать как можно ниже, чтобы внедриться на рынок и закрепиться на нем.

Предположим, что предприятие уже продает на внутреннем рынке продукцию в объеме 10 000 штук. Издержки на весь выпуск продукции составили: переменные затраты – 50 тыс. руб., постоянные затраты – 20 тыс. руб. Выручка от реализации составила – 100 тыс. руб.

Предприятие имеет возможность произвести дополнительное количество продукции и реализовать ее на внешнем рынке. Нужно установить цену на экспортируемую продукцию.

Ситуация 8. (ОПК-1, ОПК-3) Определите, какую необходимо приобрести технологическую линию (модель) на основе расчета чистого дисконтированного дохода. На рынке имеются две модели со следующими параметрами:

Показатели	Модель 1	Модель 2
Цена, тыс. руб.	5800	5300
Годовой доход, тыс. руб.	2250	2250
Срок эксплуатации, лет	4	5
Ликвидационная стоимость, тыс. руб.	200	800
Норма дисконта	0,1	0,2

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется студенту, если он активно участвовал в разрешении деловых ситуаций и презентации полученных результатов;
- 5 баллов выставляется студенту, если он принимал участие в разрешении деловых ситуаций, но не смог презентовать полученные результаты.

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по результатам изучения дисциплины «Управленческая экономика» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся при собеседовании, по результатам тестирования обучающихся в ходе учебного процесса, а также по результатам решения комплексных задач и участия в занятиях, проводимых в активной форме (деловые ситуации).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управленческая экономика» проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по результатам изучения дисциплины требованиям ФГОС по направлению подготовки в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения учебного процесса в объеме, установленным учебным планом. Форма проведения экзамена –письменная работа по билетам. Оценка по результатам экзамена– «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Каждая форма контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения студентами знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	2	3	4
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний	Вопросы по разделам дисциплины

		обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Деловая ситуация	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для разрешения деловой ситуации
4	Комплексная задача	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.	Комплект задач

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «ФИЛОСОФИЯ ПОЗНАНИЯ»

направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

направленность: **Управление персоналом**

Квалификация: **магистр**

форма обучения: **очная, заочная**

Орел, 2023 г.

Содержание

	Стр.
1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования	3
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 и шкалы их оценивания	5
3.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля	5
3.1.1. Задания открытого типа	5
3.1.2. Задания закрытого типа	10
3.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации	13
3.2.1. Задания открытого типа	13
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	14.

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	***Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)***	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Введение в философию познания 2. Проблема истины, основные концепции истины 3. Рационализм, сенсуализм, эмпиризм 4. Многообразие форм познания.	Пороговый	Выполнение тестовых заданий	Вопросы к зачету
		Повышенный	Вопросы для подготовки к отчёту по разделу	
		Высокий	Темы рефератов и презентаций	

2.Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код контролируемой компетенции	**Код и наименование индикатора достижения универсальных компетенций**	***Критерии в соответствии с уровнем освоения ОПОП***				***Технологии формирования***
		Допорого-вый (базовый) (неудовлетворительно) 0-54 баллов	***пороговый (базовый) (удовлетворительно) 55-69 баллов***	***Повышен-ный (хорошо) 70-84 баллов***	***высокий (отлично) 85-100 баллов***	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системн	УК-1.1. Анализирует проблемные ситуации, понимает формы и методы научного познания, методологию науки и особенности	Не знает основные проблемы и достижения философии познания; об основных формах чувственного познания, о	Знает основные проблемы и достижения философии познания; об основных формах чувственного познания, о формах мышления	Знает основные проблемы и достижения философии познания; о многообразных формах взаимоотношений философии, методологии и науки, об основных	*Знает* о формах взаимоотношений философии, методологии и науки; об основных формах чувственного познания, о формах мышления, о законах	Практические занятия с использованием активных и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.

ого подхода, вырабатывать стратегию действий	системного подхода.	формах мышления		формах чувственного познания, о формах мышления	правильного мышления о границах и возможностях познания	
	УК-1.2. Применяет знания о методах научного исследования при осуществлении критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выявляя при этом их составляющие и связи между ними	Не умеет самостоятельно и творчески анализировать основные принципы и проблемы философии познания	Умеет самостоятельно и творчески анализировать основные принципы и проблемы философии познания	Умеет самостоятельно и творчески анализировать основные принципы и проблемы философии познания; сознательно применять основные формы мышления	*Умеет* сознательно применять основные формы мышления; осуществлять процедуры абстрагирования, идеализации, обобщения и классификации	Практические занятия с использованием активных и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.
	УК-1.3. Оперирует методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и вырабатывает стратегию действий по её достижению, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее	Не владеет методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций	Владеет методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций	Владеет методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и вырабатывает стратегию действий по её достижению, предвидя результат	*Владеет* методами и навыками достижения поставленной цели, анализа проблемных ситуаций, и вырабатывает стратегию действий по её достижению, предвидя результат и дает оценку их влияния на внешнее окружение планируемой	Лекции и практические занятия с использованием активных и интерактивных приёмов обучения. Самостоятельная работа.

	окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности				деятельности	

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

3.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль знаний служит для проверки усвоения учебного материала и его закрепления. Контроль проводится на протяжении всего учебного года посредством устного опроса на занятиях, тестирования, написания самостоятельных работ, сдачи модулей по всем разделам изучаемой дисциплины.

- **3.1.1. Задания открытого типа**

Вопросы для подготовки к отчётам по разделам

по дисциплине «ФИЛОСОФИЯ ПОЗНАНИЯ»

Раздел 1:**Сущность познания. *(УК-1)***

1. Что изучает «философия познания»?
2. В чём специфика проблем философии познания?
3. Какие функции выполняет философия познания?
4. Что такое агностицизм и скептицизм?
5. Что такое гносеологический оптимизм?
6. Какие формы чувственного познания вы знаете?
7. Какие периоды выделяются в развитии философии познания?
8. В чём сущность рационального познания?
9. Чем различаются созерцательность и конструктивизм в гносеологии?
10. Что эмпирический и теоретический уровни познания и знания?
11. Какова роль интуиции в познании?
12. Как соотносятся между собой аргументация, обоснование и доказательства в познании?
13. Назовите представителей философии познания Нового времени.
14. Классической (корреспондентской) концепции истины?
15. Назовите критерии истины.

16. В чем заключается «проблема демаркации»?
17. Какие функции обыденного познания и знания вы можете выделить?
18. В чем заключается специфика и возможности художественного познания?
19. Каковы основные особенности социального познания?
20. Каковы особенности методологии социально-экономических наук?

Отчёт по разделу проводятся в форме письменной контрольной работы.

.

Задания для самостоятельной работы обучающихся: примерный перечень тем для рефератов, написание которых способствует формированию универсальных компетенций УК-1

Темы рефератов и презентаций
по дисциплине «ФИЛОСОФИЯ ПОЗНАНИЯ»

1. Рационализм и эмпиризм.
2. Рационализм и иррационализм.
3. Проблема классификации наук.
4. Дифференциация и интеграция в развитии науки.
5. Стили научного мышления и творчество в науке.
6. Эволюция и революции в развитии науки.
7. Неокантианство о номотетическом и идиографическом методах познания.
8. Понимание истины в современной философии.
9. Проблема истины в философии Нового времени.
10. Истина абсолютная и истина относительная.
11. Скептицизм и агностицизм в философии.
12. Истина: знание и вера.
13. Отражение как принцип гносеологии.
14. Структура и содержание исследовательского процесса. Основные этапы научного исследования.
15. Доказательства и опровержения, логика научной аргументации.
16. Гносеология И. Канта.
17. Структура познавательного образа.
18. Особенности естественнонаучного и социально-гуманитарного познания.
19. Проблема истины в современной науке.
20. Идеалы и нормы научного познания.
21. Роль научной рациональности в развитии цивилизации.
22. Природа научных революций.
23. Наука и нравственность.
24. Объяснение и понимание в социальном познании.
25. Наука, квазинаука, лженаука.
26. Феномен астрологии: прошлое и настоящее.
27. Истины науки и “правда искусства”.
28. Сциентизм и антисциентизм.
29. Искусство понимания (по работам Г. Гадамера).

30. Познание будущего: научный прогноз и религиозное пророчество.
31. Проблема достоверности социальных прогнозов.
32. Утопия и антиутопия как формы предвосхищения будущего.
33. Научные коммуникации, их виды и роль в функционировании и развитии науки.
34. Наука и глобальные проблемы современного человечества.
35. Инструментализм Дж. Дьюи.
36. Прагматическая концепция истины.
37. Анри Бергсон об интеллекте и интуиции.
38. Философские взгляды Бертрана Рассела.
39. Особенности гуманитарного познания и знания.
40. Философия языка (кэмбриджская и оксфордская школы).
41. Системный метод познания в науке.
42. Логический атомизм Б.Рассела.
43. Структура научных революций (по Томасу Куну).
44. Методология исследовательских программ Имре Лакатоса.
45. Эпистемологический анархизм Пола Фейерабенда.
46. Критический рационализм К. Поппера.
47. К. Поппер о развитии научного знания.
48. Философско-методологические проблемы интеллектуальной собственности.
49. Методология социально-экономических наук.
50. Гуманитарная и экологическая экспертиза научных проектов.

Критерии оценки рефератов (в баллах):

За выполнение реферата обучающийся может получить максимум **20 баллов**.

Критерии	**16-20 баллов**	**11-15 баллов**	**6-10 баллов**	**1-5 баллов**
Правильность составления реферата (титульный лист, план реферата, введение, основная часть, заключение и выводы, список литературы	реферат защищён на семинарском занятии и обсуждён учебной группой; составлен правильно по схеме	реферат защищён на семинарском занятии и обсуждён учебной группой, но есть отдельные неточности в составлении реферата	реферат защищён на семинарском занятии и обсуждён учебной группой, реферат составлен с серьезными упущениями	реферат сдан преподавателю, но составлен неправильно, не защищён на семинарском занятии

Наличие актуальности и резюме	отражена актуальность, имеются выводы или заключение	есть отдельные неточности в отражении актуальности и в резюме	актуальность и резюме изложены с серьезными упущениями	актуальность и резюме отражены неправильно
Доказательная раскрываемость проблемы в основной части реферата	проблема полностью раскрыта	проблема логическим изложением раскрыта, но требует небольшого дополнения	при раскрытии проблемы допущены незначительные ошибки	проблема в основной части полностью не раскрыта
Наличие в списке литературы основных источников, освещающих современное состояние вопроса (монографии, периодическая литература)	список источников, отражающих современное состояние вопроса (литература последних лет), а также ссылки на философские тексты	неполный список источников, отражающих современное состояние вопроса	список включает устаревшие источники, не отражающие современного состояния вопроса	нет списка
Соблюдение требований оформления	правильное оформление ссылок на используемую литературу; соблюдение требований к объёму реферата; культура оформления: выделение параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по выравниванию текста, выбору	в целом правильное оформление ссылок на используемую литературу; соблюдение требований к объёму реферата; культура оформления: выделение параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по выравниванию текста, выбору	встречаются нарушения оформления ссылок на используемую литературу; не соблюдение требований к объёму реферата; встречаются нарушения культуры оформления: выделение параграфов, пунктов, абзацев, соблюдение требований по	нет ссылок на используемую литературу; не соблюдены требования к объёму реферата и культуре оформления

	шрифта и размера.	шрифта и размера.	выравниванию текста, выбору	
Грамотность	Отсутствие фактических, орфографических и пунктуационных ошибок, стилистических и грамматических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, научный стиль изложения.	наличие не более 2 орфографических и 2 пунктуационных ошибок, 1-2 стилистических погрешностей; 1-2 опечаток, отсутствие сокращений слов, научный стиль изложения.	наличие не более 4 орфографических и 4 пунктуационных ошибок, 2 - 3 стилистических погрешностей; 2-3 опечаток, наличие сокращений слов, научный стиль изложения	наличие фактических ошибок, более 5 орфографических и 5пунктуационных ошибок, более 3 стилистических погрешностей; более 3 опечаток, наличие сокращений слов, несоблюдение научного стиля изложения

Индивидуальные творческие задания:

1. Подготовить мультимедийную презентацию по теме реферата (см. темы рефератов)

Критерии оценки мультимедийной презентации студентов:

Область оценивания	Параметры для оценивания	Макс. балл	Балл
Содержание	1. Подбор фактического материала в соответствии с выбранной темой.	1	0,2
	2. Структурирование материала (материал разделён на пункты и подпункты)		0,2
	3. Наличие иллюстративного материала, соответствующего текстовому содержанию.		0,2
	4. Грамотное изложение текстового материала (правильно отобраны философские понятия, категории,		0,2

	определения; наличие ключевых слов и фраз вместо предложений).		
	5. Постановка задания, вопроса для аудитории.		0,2
Структура	1. Информация на слайдах структурирована и представлена последовательно.		0,2
	2. Количество слайдов от 10 до 15.		0,2
	3. Титульный слайд оформлен в соответствии с образцом.		0,2
	4. Шрифт не менее 28 пт для основного текста и не менее 32 пт для заголовков.		0,2
	5. Наличие слайда с планом презентации и заключительного слайда с перечислением всех источников информации.	1	0,2
Оформление презентации	1. Использование спецэффектов: Цвет		0,2
	Анимация		0,2
	Звуковое сопровождение		0,2
	2. Использование для вставки статических и динамических объектов Видеоролики		0,2
	Иллюстрации		0,1
	3. Сохранение единого дизайнерского стиля	1	0,1
Проведение презентации	1. правильно выстроенная речь выступающего (1. нет грамматических 2. лексических и 3. фонематических ошибок, затрудняющих понимание текста)		0,3
	2. Соблюдение правил подачи презентации (1. приветствие, представление себя, темы 2. плана презентации 3. использование философской терминологии 4. завершение выступления)		0,4
	3. Четкость, ясность в изложении основного содержания презентации.	1	0,3
Эстетический эффект презентации	1. Оригинальность замысла.		0,5
	2. Общее впечатление от просмотра презентации.	1	0,5
	ИТОГО	**5**	

3.1.2. Задания закрытого типа

Комплект тестовых заданий для оценки профессиональной компетенции УК-1

1. **Гносеология**
   а) раздел философии, в котором изучается природа познания и его возможности; б) философское учение о сущности Бога; в) раздел философии, в котором изучается бытие.
2. **Представители прагматизма** утверждают, что истинное знание – это
   а) знание, соответствующее действительности; б) знание, ведущее к успеху; в) самосогласованное, непротиворечивое знание.
3. **Автор учения об «идолах разума» -** это
   а) Ф. Бэкон, б) Р. Декарт, в) Дж. Локк.
4. **Представителями рационализма** являются
   а) Ф. Бэкон, Дж. Локк, А. Шопенгауэр; б) Р. Декарт, Б. Спиноза, Г.В. Лейбниц; в) Т. Гоббс, Дж. Беркли, Д. Юм.
5. **Сенсуализм** – это
   а) философское учение, признающее чувственность исходной и главной формой достоверного познания; б) философское учение, признающее разум решающим или даже единственным источником истинного знания; в) философское учение, отдающее приоритет человеческой воле.
6. **Инструментализм** – это разновидность
   а) позитивизма; б) экзистенциализма; в) прагматизма.
7. **Истинность знания обеспечивается только его подтверждением результатами наблюдений, измерений, экспериментов** утверждают
   а) рационалисты, б) эмпирики; в) агностики.
8. **Основными формами чувственного познания** являются
   а) вкус, осязание, зрение, слух, обоняние; б) понятие, суждение, умозаключение; в) ощущение, восприятие, представление.
9. **Основными формами рационального познания** являются
   а) понятие, суждение, умозаключение; б) ощущение, восприятие, представление; в) обобщение, абстрагирование, идеализация.
10. **Суждение** – это
    а) мысль, отражающая явления в их существенных признаках; б) мысль, в которой что-либо утверждается или отрицается; в) логический вывод из двух или более посылок.
11. **Основными уровнями научного познания** являются
    а) классический и неклассический; б) дифференциация и интеграция; в) эмпирический и теоретический.
12. **Эпистемология -** это
    а) учение о конце истории; б) философское учение о (научном) познании; в) наука о знаковых системах.
13. **«Нет ничего в разуме, чего прежде не было бы чувствах»** утверждают
    а) агностики; б) рационалисты; в) сенсуалисты.

14. **Представителями скептицизма** являются
    а) Пиррон, Секст Эмпирик, Д. Юм; б) Ф. Бэкон, Дж. Локк, Т. Гоббс**;** в)Б. Спиноза, Г.В. Лейбниц, Г.В.Ф. Гегель.
15. **Основными формами научного знания** являются
    а) наблюдение, измерение, эксперимент; б) факт, гипотеза, теория; в) классическая, неклассическая, постнеклассическая.
16. **Логика –** это
    а) наука о законах и операциях правильного мышления; б) раздел философии, в котором изучается природа познания и его возможности; в) наука о знаковых системах.
17. **«Подвергай все сомнению!»** провозглашают
    а) агностики; б) скептики; в) позитивисты.
18. **Основными концепциями истины** являются
    а) классическая, неклассическая, постнеклассическая; б) эмпирическая, теоретическая, практическая; в) корреспондентская, когеренции, прагматистская.
19. **Основными признаками научного знания** являются
    а) эмпирическая подтверждаемость, системность, обоснованность; б) всеобщность, абсолютная истинность, доказательность; в) полезность, неопровержимость, абсолютная объективность.
20. **Представителями сенсуализма** являются
    а) Т. Гоббс, Дж. Локк, Дж. Беркли; б) И. Кант, И.Г. Фихте, Г.В.Ф. Гегель; в) Р. Декарт, Б. Спиноза, Г.В. Лейбниц.

Ключ к тесту

1	А
2	А
3	А
4	Б
5	А
6	В
7	Б
8	В
9	А
10	В
11	В
12	Б
13	В
14	А
15	Б
16	А
17	Б
18	В

19	A
20	A

Критерии оценки тестов (в баллах):

За каждый отчёт по тестовому заданию обучающийся может набрать до 10 баллов:

Количество правильных ответов	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
Количество баллов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Задания открытого типа

Примерный список вопросов к зачету
по дисциплине «Философия познания» ***(УК-1)***

1. Познание и практика. Субъект и объект познания.
2. Гносеологический оптимизм.
3. Гносеологический пессимизм: агностицизм и скептицизм.
4. Созерцательность и конструктивизм в гносеологии.
5. Чувственное познание, его формы. Сенсуализм.
6. Рациональное познание, формы мышления. Рационализм.
7. Эмпирический и теоретический уровни познания и знания.
8. Единство чувственного и рационального в познании. Проблема интуиции.
9. Взаимоотношения аргументации, обоснования и доказательства в познании.
10. Объяснение, понимание, интерпретация в социально-экономических науках.
11. Проблема истины в философии и науке. Объективность истины. Абсолютность и относительность истины.
12. Классическая (корреспондентская) концепция истины.
13. Прагматистская концепция истины.
14. Концепция когеренции.
15. Истина и заблуждение. Критерии истины.
16. Научное познание, его специфика и общая структура.
17. «Проблема демаркации».
18. Средства и методы научного познания.
19. Формы научного знания.
20. Общие закономерности развития науки.
21. Наука и вненаучные формы познания и знания. Наука и паранаука.
22. Особенности и функции обыденного познания и знания.
23. Специфика и возможности художественного познания.

24. Сущность и значение религиозного познания мира и человека.
25. Особенности социального познания. Роль социальных интересов в процессе познания.
26. Наука и нравственность.
27. Методология социально-экономических наук.

Критерии оценки ответа обучающегося на зачете:

Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся:

1) обнаруживает знание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает незначительные ошибки в формулировке определений, но не искажает их смысл;
2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры;
3) последовательно и правильно излагает материал;
4) способен прокомментировать социально значимые проблемы и процессы с точки зрения собственной мировоззренческой позиции.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с задаваемыми вопросами и заданиями, в ответах на вопросы допустил существенные ошибки или не смог ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем, материал излагает беспорядочно и неуверенно, искажает понятия.

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

При выставлении оценки за ответ на семинарских занятиях, при решении тестовых задач, во время итогового контроля (на зачете) учитывается полнота и правильность ответа обучающегося, степень понимания им изученного материала. Написание и представление письменной работы (реферат, контрольная, индивидуальное домашнее задание) не является полным основанием для вынесения оценки, хотя может учитываться преподавателем. В любом случае обучающийся должен продемонстрировать глубокое знание вопроса, изложенного в письменной работе, и быть готовым поддержать дискуссию с преподавателем по теме работы. Обучающийся должен продемонстрировать уверенное владение категориальным аппаратом данной дисциплины – дать ясное и точное определение всех использованных в ответе терминов и понятий, показать их происхождение и развитие в истории науки, привести примеры использования.

Оценка качества освоения программы дисциплины «Философия познания» включает текущий контроль успеваемости, проведение отчётов по темам разделов, защиту рефератов, итоговый зачет по дисциплине и контроль других заданий по дисциплине.

По результатам аудиторной работы и отчётов по темам разделов максимальное количество рейтинговых баллов, которое может набрать

обучающийся, равно 60. Также обучающийся в течение семестра может получить дополнительно ещё 25 баллов за:

- написание реферата - 20 баллов при условии выбора темы общефилософского характера и 25 - при выборе профессионально ориентированной темы;
- участие в занятии, проводимом в активной форме - до 10 баллов (участие в подготовке - 10 баллов, участие в самом занятии - 5 баллов, дополнение, вопрос по теме дискуссии, уточнение - 2 балла)
- подготовку презентации - 5 баллов.

Таким образом, максимальное число рейтинговых баллов, которое студент может набрать в течение семестра, равно 100. При этом оценка за экзамен не может быть выставлена только на основании участия обучающегося в дополнительных видах работы.

Оценка знаний обучающихся производится в соответствии со шкалой баллов, отражающей результативность их деятельности за период изучения дисциплины.

Шкала интервальных баллов, соответствующая итоговой оценке

Балльная оценка	от 0 до 54	от 55 до 69	от 70 до 84	от 85 до 100
Зачет	Не зачтено	Зачтено		

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Эволюция теорий управления персоналом

Направление: 38.04.02 Менеджмент

Направленность: Управление персоналом

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная/ заочная

Орел, 2023г.

Оглавление

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования 4

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы 5

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

3.2. Оценочные средства для текущего контроля

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 16

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

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	***Уровни освоения компетенции***	***Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов: 50%/50%)***	
			Текущий контроль	***Промежуточная аттестация***
ОПК-5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.	Управление человеческими ресурсами как научная дисциплина Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Эволюция подходов к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самопроверки. Тесты.	
		Высокий	Вопросы для самопроверки. Тесты. Задания для самостоятельной работы студентов, реферат	
ПК-6. Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного исследования	Управление человеческими ресурсами как научная дисциплина Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией. Эволюция подходов к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами. Методология формирования и управления человеческими ресурсами	Пороговый	Вопросы для самопроверки	Вопросы к экзамену
		Повышенный	Вопросы для самопроверки. Тесты.	
		Высокий	Вопросы для самопроверки. Тесты. Задания для самостоятельной работы студентов, реферат	

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

Код формируемой компетенции и ее формулировка	Уровень освоения			
	не зачтено	зачтено		
	Неудовлетворительно (менее 55 баллов)	пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	повышенный (хорошо) 70-84 балла	высокий (отлично) 85-100 баллов
ОПК-5.1. Понимает методы и способы выполнения научно-исследовательских проектов и решения исследовательских задач.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
ОПК-5.2. Использует информационные ресурсы, научную базу для проведения научных исследований по управлению человеческими ресурсами.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
ОПК-5.3. Обладает способами и навыками обобщения и критической оценки результатов, полученных в ходе решения исследовательских задач в менеджменте и смежных областях	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
ПК-6.1. Проводит самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами, обосновать их актуальность и практическую значимость.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
ПК-6.2. Обобщает и критически оценивает результаты исследований актуальных проблем управления,	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

полученные отечественными и зарубежными исследователями.				
ПК-6.3. Представляет результаты проведенного научного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

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

3.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Примерные вопросы для зачета
по дисциплине «Эволюция теорий управления человеческими ресурсами»

ОПК-5, ПК-6

1. Понятие «управление человеческими ресурсами» как социально-экономической и административной категории.
2. «Управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»: общее и особенное.
3. Сущность управления человеческими ресурсами.
4. Стратегия управления человеческими ресурсами.
5. Основные принципы управления человеческими ресурсами.
6. Функции управления человеческими ресурсами.
7. Классические теории управления человеческими ресурсами.
8. Базовые категории, характеризующие управление персоналом.
9. Модели управления человеческими ресурсами.
15. Современные концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами.
16. Экономический подход к управлению человеческими ресурсами.
17. Органический подход к управлению человеческими ресурсами.
18. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами.
19. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами как правового института.
20. Правовые принципы управления человеческими ресурсами Российской Федерации.
21. Концепция управления человеческими ресурсами
22. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
23. Миграционная политика России.
24. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
25. Тенденции трудообеспечения в России
26. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
27. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
28. Функции управления человеческими ресурсами.
29. Выбор стратегии УЧР.
30. Политика УЧР.
31. Жизненный цикл организации и УЧР.
32. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
33. Кадровый мониторинг.
34. Маркетинг человеческих ресурсов.
35. Аутсорсинг.
36. Управление рабочим временем.
37. Деловая оценка работников (аттестация).

38. Корпоративные системы мотивации труда.

39. Компенсационный менеджмент в системе УЧР

40. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.

41. Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.

42. Определение коэффициента человеческого развития.

43. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.

44. Организационное поведение в системе УЧР.

45. Система трудовых отношений в УЧР.

46. Антикризисное УЧР.

47. Международное УЧР.

48. Международные организации труда.

49. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.

50. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.

Критерии оценки на зачете:

Незачет («неудовлетворительно») ставится обучающемуся, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Зачет - уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» по следующим ***критериям:***

Оценка «отлично» (высокий уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» (повышенный уровень освоения дисциплины) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа,

исправленные по замечанию преподавателя;

- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» (пороговый уровень освоения дисциплины) *ставится, если*

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или - допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации;

- продемонстрировано усвоение основной литературы.

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для самопроверки и опросов
по дисциплине «Эволюция теорий управления человеческими ресурсами»

ОПК-5, ПК-6

1. Как менялись представления о роли человеческого фактора с формированием и развитие теории управления?
2. Перечислите основные концепции управления человеческими ресурсами с точки зрения принципов, методов и технологий управления
3. Как современная теория решает проблему определения экономической эффективности управления человеческими ресурсами
4. Назовите основные различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется обучающемуся, если: он полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебно-методической литературе, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.

2 балла: если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для получения 3 баллов, но допускает 1 -2 ошибки, которые сам же исправляет.

1,5 балла: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

1 балл: если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал неполно и непоследовательно, допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

0,5 балла: если обучающийся имеет поверхностное представление о предмете обсуждения, отсутствует собственная позиция; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0 баллов: если обучающийся не дает ответа или ответ неверный.

Можно считать пороговый уровень недостигнутым, если обучающихся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и теорий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Примерные темы рефератов
по дисциплине «Эволюция теорий управления человеческими ресурсами»
ПК-6, ОПК-5

1. Концепция управления человеческими ресурсами
2. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
3. Миграционная политика России.
4. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
5. Тенденции трудообеспечения в России
6. Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынки труда.
7. Объект и субъект УЧР на различных уровнях управления (предприятие, регион, государство).
8. Функции управления человеческими ресурсами.
9. Выбор стратегии УЧР.
10. Политика УЧР.
11. Жизненный цикл организации и УЧР.
12. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
13. Кадровый мониторинг.
14. Маркетинг человеческих ресурсов.
15. Аутсорсинг.
16. Управление рабочим временем.
17. Деловая оценка работников (аттестация).
18. Корпоративные системы мотивации труда.
19. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
20. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
21. Профессиональное обучение работников на предприятии. Коучинг, наставничество и др.
22. Определение коэффициента человеческого развития.
23. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.
24. Организационное поведение в системе УЧР.
25. Система трудовых отношений в УЧР.
26. Антикризисное УЧР.
27. Международное УЧР.
28. Международные организации труда.
29. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления персоналом.
30. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
31. Становление управления персоналом как научной дисциплины: сравнительный анализ теоретических концепций.

Критерии оценки (в баллах):

5 баллов - 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. Обучающийся свободно излагает содержание реферата. К реферату подготовлено мультимедийное сопровождение, имеется поясняющий графический или иллюстративный материал, подготовленный самостоятельно обучающимся.

4 балла - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся зачитывает тезисы доклада с последующим комментарием прочитанного.

3 балла - имеются существенные отступления от требований к реферированию.

В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Реферат зачитывается обучающимся.

1 балл - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Комплект примерных тестов
по дисциплине «Эволюция теорий управления человеческими ресурсами»

ПК-6, ОПК-5

1. "Трудовые ресурсы" — это:

а) **часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и**

знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или

оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

2. Первую школу отечественного научного менеджмента в России сформировал в начале XX века:

а) академик Е.С.Федоров;

б) профессор В.Н.Таганцев;

в) профессор Н.И.Савин

3. Трудовой потенциал - это:

а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и

знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б) **совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости;**

в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных

характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий

достигать определенный конечный результат (совокупная дееспособность персонала).

4. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

а) оценка личных и деловых качеств;

б) оценка труда;

в) оценка результатов труда;

5. Управленческое решение – это:

а) средство для достижения нормальных взаимоотношений между уровнями управления и делегирование полномочий, которое заключается в передаче задач сверху вниз;

б) развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический и организационно-правовой акт выбора альтернативы, выполняемый руководителем в пределах своих полномочий единолично или с привлечением других лиц;

в) создание необходимых условий для достижения поставленных целей.

6. Эффективность управления – это:

а. Сопоставление затрат и результатов

б. Уровень понесенных затрат

в. Количество потраченного времени

7Современная японская модель менеджмента направлена на:

а) ориентированность на национальные ценности, средства трудовой мотивации, национальные социально-психологические установки;

б) формирование такой организационно-правовой формы частного предпринимательства, как корпорация;

в) ориентацию управления на отдельную личность.

8. В XXI веке управленческая наука учит:

а) развивать менеджмент самостоятельно, не обращаясь за опытом других организаций;

б) делать акцент на индивидуальные отличия данной организации по сравнению с другими;

в) сравнивать менеджмент данной организации с другими.

9. Методика Т.Лири, Г.Лефоржа и Р.Сазека позволяет проанализировать данные по осям:

а) авторитарности (властный – доминирующий)

б) агрессивности (прямолинейный – агрессивный)

в) подозрительности (недоверчивый – скептический)

г) зависимости (зависимый – застенчивый)

10. Планирование карьеры — это процесс, который протекает постоянно на протяжении всей жизни и:

а) это искусство, которое следует развивать и совершенствовать

б) предполагает общение и взаимодействие с другими людьми

в) заставляет рисковать

г) основывается или на информации, или на интуиции

11. Идею о том, что в XXI веке произойдет переход от компаний, базирующихся на рациональной организации, к компаниям, базирующимся на знаниях и информации, высказал:

а) Абрахам Маслоу

б) Питер Друкер

в) Стив Джобс

г) Фред Лютенс

12. При реализации аутстаффинга следует учитывать такие риски как:

а) оспаривание договора аутстаффинга

б) нарушения налогового законодательства

в) противоречия между ГК РФ и Федеральным законом «О финансовой аренде (лизинге)»

г) снижение качества работы+

13. Принципы создания компании, сформулированные Анри Файолем, следующие:

а) масштабы управления

б) дуальный метод передачи полномочий

в) единство управления

г) доступность всех уровней организации

14. Концепцию идеальной бюрократической организационной структуры впервые сформулировал:

а) Фредерик Ирвин Герцберг
б) Фредерик Уинслоу Тейлор
в) Максимилиан Карл Эмиль Вебер
г) Иммануил Кант

15. Стюарт Либерман, вице-президент Компании Bell&Howell, сказал: «Самым крупным преимуществом применения децентрализованной структуры можно назвать улучшение положения с:

а) получением сверхприбыли
б) обслуживанием потребителей
в) решением стратегических задач
г) расходами на содержание управленческого аппарата

16. Выдающийся менеджер XX века Ли Якокка, считал, что главным в бизнесе является:

а) прибыль
б) **человек**
в) продукт
г) рентабельность

17. Анри Файоль считал, что в организации должны присутствовать:

а) техническая функция
б) функция учета
в) финансовая функция
г) макроэкономическая функция

18 К альтернативам даунсайзингу, хорошо зарекомендовавшим себя в практике менеджмента, можно отнести:

а) аутплейсмент
б) редиплоймент
в) воркшеринг
г) аутсорсинг

19. Понятие «компетенция» включает в себя следующие элементы:

а) знания
б) навыки
в) мотивацию
г) возраст

20. Кто впервые заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве:

а) Д.Рикардо;
б) Ф.Кенэ;
в) **Р.Оуэн.**

21. Совокупность основных подходов, используемых руководством организации к разработке системы воздействия – это _____управления человеческими ресурсами (**стратегия)**

22. В чем состоит отличие концепции управления человеческими ресурсами от управления персоналом?

(является подходом, при котором работники считаются ключевым ресурсом, который обеспечивает получение определенных преимуществ для ведения бизнеса)

23. Согласно эволюции подходов к управлению человеческими ресурсами в каких годах возникло теория устойчивого развития и глобального менеджмента? **(1980 – 1990 гг)**

24. Система управления человеческими ресурсами включает следующие элементы:
(отбор персонала, адаптацию, оценку, обучение, расстановку, мотивацию персонала)

25. Кто из русских общественных деятелей впервые изложил взгляды на управление персоналом в организации? **(М.В. Ломоносов)**

26. Возникновение какого направления развития управленческой мысли (школы) связывают с именем американского социолога Э. Мэйо? **(Школа человеческих отношений)**

27. Кто из экономистов XVIII—XIX вв. сформулировал 3 важнейших качества менеджера: «порядок, экономия и внимание»? **(А. Смит)**

28. Школа человеческих отношений начала трансформироваться в школу поведенческих наук с ... годов. **(начала 1950-х)**

29. Ситуационный подход относится к ... направлению менеджмента **(современному)**

30. Автором теории «Z» является (**Уильяме Оучи)**

31. Школа человеческих отношений возникла как реакция на такой недостаток ранних школ менеджмента, как **...(малое внимание человеческому фактору и психологии человека)**

32. После отмены новых условий труда, введенных в ходе Хоторнских экспериментов, производительность труда работниц **...(снизилась, но осталась на более высоком уровне, чем до начала экспериментов)**

33. Хоторнский эффект – это ... результативности работы, возникающее в условия интереса работников к эксперименту. **(временное, неожиданное повышение)**

34. Первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства состоялась …(**в январе 1921 г.)**

35. Основателем Центрального института труда (ЦИТ) был ...(А. Гастев)

36. Лилиан Гилбрет положила начало области управления, которая теперь называется «…». (**управление кадрами)**

37. Идею о том, что в XXI веке произойдет переход от компаний, базирующихся на рациональной организации, к компаниям, базирующимся на знаниях и информации, высказал: **(Питер Друке)**

38. Структуры, которые построены на участии своих сотрудников в управлении организацией — это ..... структуры**. (партисипативные)**

39. Согласно общепринятой теории, руководитель может адекватно руководить не более чем _____ непосредственными подчиненными (вставьте цифры). **(5-7)**

40. Выдающийся менеджер XX века Ли Якокка, считал, что главным в бизнесе является_____**(человек)**

Критерии оценки (в баллах):
10 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 80-100 % правильных ответов;
5 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 70-79 % правильных ответов;
4 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 60-69 % правильных ответов;
3 балла выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано 50-59 % правильных ответов;
0 баллов выставляется обучающемуся, если из общего числа вопросов дано менее 50 % правильных ответов, при данном уровне результатов тестирование признается неудовлетворительным

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Зачтено»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;
- правильное владение приемами работы с оборудованием, программным, техническим и другим обеспечением;
- безошибочное чтение схем, графиков и чертежей.

«Не зачтено»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Этика бизнеса»

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление персоналом

Квалификация Магистр

Форма обучения: очная / заочная

Орел, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

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 и шкалы их оценивания

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

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

Код контролируемой компетенции (или ее части) и ее формулировка	*Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)*	*Уровни освоения компетенции*	*Наименование оценочного средства (закрытого и открытого типов 50%/50%)*	
			Текущий контроль	*Промежуточная аттестация*
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	
ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики	Пороговый	Вопросы	Вопросы к зачету, итоговые тесты
		Повышенный	Вопросы	
		Высокий	Вопросы Темы сообщений. Самостоятель-	

	и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса		ная работа.	
ПК-4.2: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты
ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса Этика и социальная ответственность бизнеса	Пороговый Повышенный Высокий	Вопросы Вопросы Вопросы Темы сообщений. Самостоятельная работа.	Вопросы к зачету, итоговые тесты

2. Критерии оценивания уровня приобретенных компетенций на различных этапах их формирования

2.1. Критерии оценивания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Код контролируемой компетенции и ее формулировка	Критерии в соответствии с уровнем компетенций			
	Неудовлетворительно (не зачтено) менее 55 баллов	Пороговый (базовый) (удовлетворительно, зачтено) 55-69 баллов	Повышенный (хорошо, зачтено) 70-84 баллов	Высокий (отлично, зачтено) 85-100 баллов
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (моду-	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учеб-

	приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	ля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	ные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.2: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.
ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведёт к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки сформированности компетенций основной профессиональной образовательной программы

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Раздел 1. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе. Понятие, предмет и методологические основы деловой этики и ее значение в обществе и бизнесе.

Раздел 2. Этика и социальная ответственность бизнеса

Этика и социальная ответственность бизнеса

Для оценки сформированности:

- УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
- УК-6.1: Понимает методы и формы определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью задач и способы ее совершенствования на основе самооценки, формулирования четких и кратких целей индивидуальной и групповой деятельности, обоснования последовательности действий по их достижению.
- УК-6.2: Объективно оценивать свои возможности и требования различных социальных ситуации, принимать решения в соответствии с данной оценкой и требованиями, актуализировать свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.
- УК-6.3: Имеет представление о формах и способах определения и реализации приоритетов собственной деятельности, демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности, демонстрации готовности к кооперации с коллегами, работе на общий результат, обладания навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Этика бизнеса»

1. Предмет и методы изучения этики бизнеса.
2. Этический процесс.
3. Социальные нормы – важнейшие средства воздействия на индивида.
4. Этические категории.
5. Социализация и социальная ответственность предпринимательства, организации, руководителя.
6. Культура организации.
7. Культура бизнеса как сложная, динамическая и развивающаяся система.
8. Качество продукции как индикатор уровня культуры бизнеса.
9. Этические нормы и принципы этики бизнеса.
10. Деловые культуры в международном бизнесе.
11. Управление культурными горизонтами – создание команд.
12. Стандарты поведения.
13. Анализ среды предпринимательства.
14. Маркетинг как философия бизнеса.
15. Этапы и направления развития этики.
16. Категории этики бизнеса и принципы делового этикета.

17. Особенности становления российского бизнеса.
18. Ценности в предпринимательстве.
19. Парадигмы бизнеса.
20. Японская модель ведения бизнеса.
21. Китайская модель ведения бизнеса.
22. Германская модель ведения бизнеса.
23. Американская модель ведения бизнеса.
24. Российская модель ведения бизнеса.
25. Этика взаимоотношений собственника, менеджера и наемного работника.
26. Деловой этикет.
27. Предприниматель – ключевое звено в бизнесе.
28. Стиль руководства.
29. Этический кодекс бизнесмена

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа
Комплект тестов по дисциплине «Этика бизнеса»

Вопрос № 1.
Деловое общение основывается на знаниях:
Вариант 1. социологии;
Вариант 2. психологии;
Вариант 3. менеджмента;
Вариант 4. логики;
Вариант 5. всех выше перечисленных дисциплин.

Вопрос № 2.
К вербальным средствам общения относятся:
Вариант 1. устная речь;
Вариант 2. письменная речь
Вариант 3. устная и письменная речь;
Вариант 4. интонации голоса.

Вопрос № 3.
Какие из перечисленных средств общения относятся к невербальным?
Вариант 1. жесты;
Вариант 2. позы;
Вариант 3. мимика;
Вариант 4. все перечисленные;
Вариант 5. выражение лица.

Вопрос № 4.
Чье восприятие образа другого человека более объективно?
Вариант 1. человека с положительной самооценкой, адаптированного к внешней среде;
Вариант 2. эмоциональной женщины;
Вариант 3. человека авторитарного типа;
Вариант 4. конформной (склонной к приспособленчеству) личности;

Вариант 5. человека с низкой самооценкой.

Вопрос № 5.

По утверждению австралийского специалиста А.Пиза, наибольший объем информации от другого человека передается нам с помощью:

Вариант 1. слов;

Вариант 2. мимики, жестов, позы;

Вариант 3. тона голоса и его интонаций;

Вариант 4. всего выше перечисленного в равной степени.

Вопрос № 6.

Для результативного проведения деловых встреч, бесед, переговоров:

Вариант 1. необходимо контролировать свои движения и мимику;

Вариант 2. стараться интерпретировать реакции партнера;

Вариант 3. понимать язык невербальных компонентов общения;

Вариант 4. пользоваться всеми выше перечисленными пунктами.

Вопрос № 7.

Равноправие участников, свободный обмен мнениями и взглядами подразумевает беседа:

Вариант 1. за "Т" – образным столом;

Вариант 2. за круглым столом;

Вариант 3. за журнальным столиком;

Вариант 4. этот психологический аспект не учитывается.

Вопрос № 8.

Какой из перечисленных факторов может отрицательно повлиять на атмосферу общения при первой встрече?

Вариант 1. очки с затемненными стеклами;

Вариант 2. располагающий взгляд

Вариант 3. доброжелательная улыбка

Вариант 4. строгий деловой костюм

Вопрос № 9.

Жесты какого типа имеют наибольшую национальную и культурную специфику и значительно разнятся в зависимости от страны?

Вариант 1. жесты-иллюстраторы;

Вариант 2. жесты-регуляторы;

Вариант 3. жесты-адаптеры;

Вариант 4. жесты-символы.

Вопрос № 10.

В каких случаях употребляются жесты-иллюстраторы?

Вариант 1. для пояснения сказанного словами;

Вариант 2. для усиления тех или иных моментов сообщения;

Вариант 3. для подчеркивания ключевых моментов беседы;

Вариант 4. во всех выше перечисленных случаях.

Вопрос № 11.

Какой из перечисленных жестов не относится к жестам-регуляторам?

Вариант 1. приветствие рукопожатие;

Вариант 2. частые кивки головой – для ускорения беседы;

Вариант 3. медленные кивки головой – выказывают заинтересованность в беседе;

Вариант 4. приподнятый вверх указательный палец – желание прервать беседу на данном месте или возразить;

Вариант 5. американский символ «ОК», означающий «всё хорошо».

Вопрос № 12.

В перечисленных вариантах найдите тот, который не предполагает употребление жестов-адаптеров?

Вариант 1. в ситуациях стресса;
Вариант 2. в затруднительных ситуациях;
Вариант 3. для пояснения сказанного;
Вариант 4. служат признаком переживаний;
Вариант 5. все перечисленные выше случаи.

Вопрос № 13.

Найдите правильный вариант завершения утверждения – дистанция, на которой разговаривают собеседники,…

Вариант 1. очень символична и зависит от многих факторов;
Вариант 2. не имеет значения;
Вариант 3. зависит только от национальных особенностей;
Вариант 4. зависит только от взаимоотношений собеседников.

Вопрос № 14.

Какой вид улыбки наиболее уместен в деловом общении?

Вариант 1. заискивающая;
Вариант 2. адекватная ситуации;
Вариант 3. дружелюбная;
Вариант 4. ироничная;
Вариант 5. насмешливая.

Вопрос № 15.

Если человек во время разговора часто отводит глаза от своего собеседника, это может означать:

Вариант 1. он собирается с мыслями;
Вариант 2. он нервничает;
Вариант 3. разговор его мало интересует;
Вариант 4. просьбу не перебивать, ещё не всё сказано;
Вариант 5. в зависимости от ситуации, возможен любой из приведенных вариантов.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Для оценки сформированности:

- ПК-4.1: Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
- ПК-4.2: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации и управляет их внедрением.
- ПК-4.3: Формирует, поддерживает и реализует эффективный механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности и системы организации труда персонала

Оценочные средства открытого типа

Комплект вопросов (темы сообщений) по дисциплине «Этика бизнеса»

1. Проблема структурирования общения.
2. Виды и уровни общения. Специфика делового общения.
3. Проблема искажения информации в деловой коммуникации.

4. Коммуникативные барьеры общения, способы их преодоления.
5. Механизмы взаимопонимания в профессиональном общении
6. (идентификация, эмпатия, рефлексия).
7. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.
8. Виды личного влияния в общении.
9. Проблема точности межличностного восприятия.
10. Ошибки («эффекты») восприятия делового партнера.
11. Экспектации и их роль в профессиональном общении.
12. Интерактивный аспект общения (общение как взаимодействие).
13. Манипуляции в общении, их основные типы.
14. Защита от манипуляций. Контрманипуляция.
15. Основные категории профессиональной этики.
16. Проблемы корпоративной этики.

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства закрытого типа
Комплект тестов по дисциплине «Этика бизнеса»

Вопрос № 1.
Какой из перечисленных жестов не относится к жестам-регуляторам?
Вариант 1. приветствие рукопожатие;
Вариант 2. частые кивки головой – для ускорения беседы;
Вариант 3. медленные кивки головой – выказывают заинтересованность в беседе;
Вариант 4. приподнятый вверх указательный палец – желание прервать беседу на данном месте или возразить;
Вариант 5. американский символ «ОК», означающий «всё хорошо».

Вопрос № 2.
В перечисленных вариантах найдите тот, который не предполагает употребление жестов-адаптеров?
Вариант 1. в ситуациях стресса;
Вариант 2. в затруднительных ситуациях;
Вариант 3. для пояснения сказанного;
Вариант 4. служат признаком переживаний;
Вариант 5. все перечисленные выше случаи.

Вопрос № 3.
Найдите правильный вариант завершения утверждения – дистанция, на которой разговаривают собеседники,…
Вариант 1. очень символична и зависит от многих факторов;
Вариант 2. не имеет значения;
Вариант 3. зависит только от национальных особенностей;
Вариант 4. зависит только от взаимоотношений собеседников.

Вопрос № 4.
Какой вид улыбки наиболее уместен в деловом общении?
Вариант 1. заискивающая;
Вариант 2. адекватная ситуации;

Вариант 3. дружелюбная;
Вариант 4. ироничная;
Вариант 5. насмешливая.

Вопрос № 5.
Если человек во время разговора часто отводит глаза от своего собеседника, это может означать:
Вариант 1. он собирается с мыслями;
Вариант 2. он нервничает;
Вариант 3. разговор его мало интересует;
Вариант 4. просьбу не перебивать, ещё не всё сказано;
Вариант 5. в зависимости от ситуации, возможен любой из приведенных вариантов.

Вопрос № 6.
Какое средство невербального общения слушающего поощряет говорящего к продолжению разговора?
Вариант 1. увеличение дистанции слушающим собеседником;
Вариант 2. очень широкая улыбка;
Вариант 3. постоянное сокращение дистанции во время разговора;
Вариант 4. заинтересованный взгляд с нечастыми кивками головой;
Вариант 5. частый отвод взгляда в сторону.

Вопрос № 7.
Найдите несоответствующий определению доминантности пункт. Человек, обладающий доминантными качествами, ведет себя по отношению к собеседнику:
Вариант 1. с позиций превосходства;
Вариант 2. дает переубедить себя, хотя внутренне не согласен;
Вариант 3. отсутствуют сомнения типа «уместно ли это»;
Вариант 4. не принимает возражений;
Вариант 5. часто перебивают.

Вопрос № 8.
Такая личностная характеристика как общительность может быть:
Вариант 1. врожденной;
Вариант 2. приобретенной в процессе общения;
Вариант 3. приобретенной в процессе сознательных тренировок;
Вариант 4. все выше перечисленные варианты верны.

Вопрос № 9.
Все ли, из ниже перечисленных пунктов, соответствуют характеристике психологической ригидности?
Вариант 1. жизненный оптимизм;
Вариант 2. трудности в принятии самостоятельных решений;
Вариант 3. торопливость речи и манера торопить собеседника с ответом;
Вариант 4. склонны уточнять уже принятые решения;
Вариант 5. стремление к активной деятельности.

Вопрос № 10.
Люди, которым присуще такое коммуникативное качество как экставерсия:
Вариант 1. по темпераменту холерики и сангвиники;
Вариант 2. это зачастую флегматики и меланхолики;
Вариант 3. это амбоверты;
Вариант 4. они хорошо контролируют свои эмоции;
Вариант 5. трудно переключаются с внутреннего хода мыслей на диалог;

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он набрал до 5 баллов

- 10 баллов выставляется студенту, если он набрал от 16 до 25 баллов
- 15 баллов выставляется студенту, если он набрал более 26 баллов

Составитель Савкин В.И.

Оценочные средства открытого типа
Комплект вопросов для зачета по дисциплине «Этика бизнеса»

1. Этика как сфера научно-прикладного знания.
2. Круг проблем этики.
3. Основные категории этики как науки.
4. Нравственные отношения между людьми.
5. Специфика нравственной регуляции профессиональных отношений.
6. Общение в профессиональной сфере, его функции и цели.
7. Проблема структурирования общения.
8. Виды и уровни общения. Специфика делового общения.
9. Проблема искажения информации в деловой коммуникации.
10. Коммуникативные барьеры общения, способы их преодоления.
11. Механизмы взаимопонимания в профессиональном общении
12. (идентификация, эмпатия, рефлексия).
13. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.
14. Виды личного влияния в общении.
15. Проблема точности межличностного восприятия.
16. Ошибки («эффекты») восприятия делового партнера.
17. Экспектации и их роль в профессиональном общении.
18. Интерактивный аспект общения (общение как взаимодействие).
19. Манипуляции в общении, их основные типы.
20. Защита от манипуляций. Контрманипуляция.
21. Основные категории профессиональной этики.
22. Проблемы корпоративной этики.
23. Кодексы профессиональной этики.
24. Корпоративная культура и связи с общественностью, их взаимосвязь.
25. Этические проблемы конкурентных взаимоотношений.
26. Культурные особенности деловых контактов.
27. «Протокол» делового общения: принципы, нормы, эталоны.
28. Организация приемов и презентаций.
29. Деловая беседа.
30. Мастерство публичных выступлений.
31. Речевой этикет в профессиональном общении.
32. Телефонный разговор: правила и нормы.
33. Культура деловых споров и дискуссий.
34. Деловая переписка.
35. Одежда деловых людей.
36. Правила и нормы поведения за столом.
37. Визитная карточка, ее значение в деловом общении.
38. Корпорации и нравственность.
39. Нравственные проблемы маркетинга и рекламы.

40. Управленческая этика.
41. Безопасность, риск и защита.
42. Интеллектуальная собственность.
43. Информационные технологии и этика.
44. Дискриминация.
45. Этика бизнеса в России: проблемы и перспективы

Критерии оценки (в баллах):
- 5 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 30% вопросов
- 10 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на 50 % вопросов
- 15 баллов выставляется студенту, если он ответил правильно на более чем 50 % вопросов

Составитель Савкин В.И.

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

К оценке уровня знаний, умений и владений предъявляются следующие общие требования.

«Отлично»:

- глубокие и твердые знания программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- полные, четкие, логически последовательные, правильные доклады на поставленные вопросы; умение выделять главное и делать выводы;
- умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии, обосновывать выдвигаемые предложения и принимаемые решения; применять теоретические знания при решении практических задач;

«Хорошо»:

- достаточно полные и твёрдые знания программного материала учебной дисциплины, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых явлений (процессов);
- последовательные, правильные, конкретные, без существенных неточностей доклады на поставленные вопросы, свободное устранение замечаний о недостаточно полном освещении
- отдельных положений при постановке дополнительных вопросов;
- умение достаточно полно анализировать факты, события, явления и процессы, применять теоретические знания при решении практических задач; несущественные неточности при обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Удовлетворительно»:

- знание основного программного материала учебной дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи основных рассматриваемых явлений (процессов);
- умение применять теоретические знания к решению основных практических задач, ограниченные навыки в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений;

«Неудовлетворительно»:

- отсутствие знаний значительной части программного материала;
- неправильный доклад хотя бы на один из вопросов, существенные и грубые ошибки в докладах на дополнительные вопросы, недопонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в чтении графиков, схем, чертежей;
- неумение применять теоретические знания при решении практических задач, отсутствие навыков в обосновании выдвигаемых предложений и принимаемых решений.

В зависимости от количества вопросов, общая оценка выставляется.

При двух вопросах:

«отлично», если обе оценки «отлично»;

«хорошо», если обе оценки «хорошо» или одна из оценок «отлично», а вторая «хорошо» или «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если обе оценки «удовлетворительно» или одна из оценок «удовлетворительно», а вторая «хорошо»;

«неудовлетворительно», если хотя бы одна из оценок «неудовлетворительно».

При трех вопросах:

«отлично», если все оценки «отлично» или одна из них «хорошо»;

«хорошо», если не более одной оценки «удовлетворительно»;

«удовлетворительно», если две и более оценок «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно», если одна оценка «неудовлетворительно», а остальные не выше чем «удовлетворительно» или две оценки «неудовлетворительно».

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Текст изменения	Приказ, протокол заседания Ученого совета Университета	
		№	дата