

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.В.02 Производственный менеджмент

Направление подготовки 27.03.04 Управление в технических системах

Профиль подготовки Интеллектуальные системы обработки информации и управления

Квалификация выпускника бакалавр

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

ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию

Знать:

- 1 этап: пути повышения своей квалификации
- 2 этап: методы самосовершенствования

Уметь:

- 1 этап: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетенции;
- 2 этап: анализировать и обобщать полученные результаты, самостоятельно расширять и углублять знания, стремиться к саморазвитию

Владеть:

- 1 этап: навыками культуры мышления, способности к обобщению, анализу, восприятию экономической информации, постановке цели и выбора путей ее достижения;
- 2 этап: навыками развитой мотивацией к саморазвитию с целью повышения квалификации и профессионализма, навыками выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении

ПК-5 способностью использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных

Знать:

- 1 этап: знать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных
- 2 этап: знать методику использования основных приемов обработки и представления экспериментальных данных

Уметь:

- 1 этап: уметь применять теоретические знания для обработки и представления экспериментальных данных;
- 2 этап: уметь использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных на практике и анализировать полученные результаты

Владеть:

- 1 этап: навыками обработки и представления экспериментальных данных;
- 2 этап: навыками осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию	способен к самоорганизации и самообразованию	Знать: пути повышения своей квалификации Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетенции; Владеть: навыками культуры мышления, способности к обобщению,	устный опрос, решение задач, тестирование доклад по результатам самостоятельной работы

		анализу, восприятию экономической информации, постановке цели и выбора путей ее достижения;	
--	--	---	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию	способен к самоорганизации и самообразованию	Знать: методы самосовершенствования Уметь: анализировать и обобщать полученные результаты, самостоятельно расширять и углублять знания, стремиться к саморазвитию Владеть: навыками развитой мотивацией к саморазвитию с целью повышения квалификации и профессионализма, навыки выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении	устный опрос, решение задач, тестирование доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 3 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК – 5 способностью использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных	способен использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных	Знать: основные приемы обработки и представления экспериментальных данных Уметь: применять теоретические знания для обработки и представления экспериментальных данных; Владеть: навыками обработки и представления экспериментальных данных	устный опрос, решение задач, тестирование доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 4 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК – 5	способен	Знать:	устный опрос,

способностью использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных	использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных	методику использования основных приемов обработки и представления экспериментальных данных Уметь: использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных на практике и анализировать полученные результаты Владеть: навыками осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач	решение задач, тестирование доклад по результатам самостоятельной работы
--	---	---	--

3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания, соответствующие государственным регламентам в сфере образования и позволяющие обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Шкалы оценивания и описание шкал оценивания представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 5 – Шкалы оценивания

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 8 - Описание шкал оценивания

ECTS	Критерии оценивания	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено	

	числом баллов, близким к максимальному.	
С	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
Д	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
Е	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
ФХ	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
Ф	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)

4. 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.

5.

Таблица 6 - ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: пути повышения своей квалификации</p>	<p>1. Специализация: а) повышает производительность труда; б) снижает производительность труда; в) не оказывает никакого влияния на производительность труда; г) препятствует развитию обмена.</p> <p>2. Риски, обусловленные неблагоприятными изменениями в экономике предприятия или в экономике страны, называются ... а)экономическими б)социальными в) индивидуальными г) политическими</p> <p>3 Что обладает более высокой ликвидностью? а) купюра в 100 рублей; б) акция МММ; в) срочный вклад в банке (срок – 3 месяца); г) облигация государственного сберегательного займа.</p>
<p>Уметь: применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетенции;</p>	<p>4. Определить стоимость высвобожденного оборотного капитала, если стоимость реализованной продукции Р млн.руб., стоимость оборотных средств – К млн.руб., длительность оборота сократилась на D дней.</p> <p>5. Определить долю прироста произведенной продукции за счет повышения производительности труда, если прирост произведенной продукции составил 20%, а численность работников выросла на 5%. Полученное значение сравнить с аналогичным показателем прошлого периода, который составил 85%.</p> <p>6.Выручка от реализации продукции предприятия составила 110 млн.руб., валовой доход – 40 млн.руб., оплата труда – 20 млн.руб. Определить прибыль предприятия, полную себестоимость продукции и рентабельность продукции.</p>
<p>Владеть: навыками культуры мышления, способности к обобщению, анализу, восприятию экономической информации, постановке цели и выбора путей ее достижения;</p>	<p>7. Предприятие выпускает три вида продукции, при чем, суточное плановое задание составляет не менее 90 единиц продукции первого вида, не менее 70 единиц продукции второго вида и не менее 60 единиц продукции третьего вида. Суточные ресурсы составляют 780 единиц производственного оборудования, 850 единиц сырья, 790 единиц электроэнергии. Определить сколько единиц каждого вида продукции следует выпустить, чтобы общая стоимость продукции была максимальной, если известно: Цена продукции первого вида равна 80 руб., расход производственного оборудования на одно изделие – 2 ед., сырья – 3 ед, электроэнергии – 4 ед. Цена продукции второго вида 70 руб., расход производственного</p>

	<p>оборудования – 1 ед., сырья – 4 ед., электроэнергии – 5 ед. Цена продукции третьего вида 60 руб., расход производственного оборудования – 3 ед., сырья – 4 ед., электроэнергии – 2 ед.</p> <p>8. Менеджер компании решает вопрос об инвестировании. Можно инвестировать средства в проект А, проект Б, или в действующий торговый комплекс. С вероятностями 0,5 инвестиции в проекты А и Б могут принести выигрыши S_1 и S_2 в определенных денежных единицах: 250 000 либо -170 000 и 140 000 либо -30 000 соответственно. Инвестирование торгового комплекса (проект В) принесет гарантированную прибыль в размере 25 000. Определить решение ЛПР.</p> <p>9. Определить чистую прибыль и абсолютную величину налога на прибыль и налога на добавленную стоимость при ставках соответственно 30% и 15%, если балансовая прибыль равна 20 тыс.руб., себестоимость произведенной продукции $C = 100$ тыс.руб., доля материальных затрат 0,6.</p>
--	--

Таблица 7 - ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: знать методы самосовершенствования</p>	<p>1. Почему исследования производства стали активно проводиться в XVIII веке? 1) это связано со становлением и развитием капиталистического способа производства; 2) это связано с развитием мануфактур; 3) это связано с развитием денежных отношений; 4) это связано со становлением и развитием социалистического общества; 5) потребовалось укрепление феодального строя.</p> <p>2. С каким именем связано начало исследований производств? 1) Г. Гантт; 2) Ф. Тейлор; 3) Кондратьев; 4) Ф.Б. Гилберт; 5) В.А. Авилов.</p> <p>3. С какой целью осуществляется сбор, хранение и обработка информации в рамках обеспечения функционирования производственной системы? 1) для разработки прогнозов; 2) для расчета показателей, характеризующих функционирование системы и их анализ; 3) для составления стратегических планов; 4) для разработки бизнес-плана; 5) для расчета показателей, характеризующих состояние финансово-хозяйственной деятельности предприятия.</p>
<p>Уметь: анализировать и обобщать полученные</p>	<p>4. Чистый вес изделия – 96 кг, норма расхода металла – 108 кг. Выпускается 3000 изделий в год. Поставки металла осуществляются один раз в квартал. Транспортный запас – два</p>

<p>результаты, самостоятельно расширять и углублять знания, стремиться к саморазвитию</p>	<p>дня. Определить величину производственного запаса и коэффициент использования металла.</p> <p>5. Первоначальная стоимость объекта основного средства на начало года 450 тыс. руб., остаточная стоимость – 360 тыс. руб. По заключению экспертов, рыночная стоимость аналогичного нового объекта составляет 540 тыс. руб. Определите сумму амортизации объекта по восстановительной стоимости, тыс. руб.</p> <p>6. Работник складского хозяйства два раза в день отпускает материалы в производство в среднем на сумму S тыс. рублей, эти материалы доставляются на склад каждые D_2 дней после заказа по телефону. Определить, когда необходимо делать новый заказ на материалы?</p>
<p>Владеть: развитой мотивацией к саморазвитию с целью повышения квалификации и профессионализма, навыки выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении</p>	<p>7. На крупной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение. Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?</p> <p>2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?</p> <p>8. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <p>1. Какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?</p> <p>2. Как Вы поведете себя, если в сфере Вашей компетенции нет подходящего рабочего места?</p> <p>9. Старшего мастера как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.</p> <p><i>Вопросы:</i></p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Правильно ли он поступил? 2. С точки зрения какой теории мотивации можно оправдать его действия? 3. Какая потребность Сорокина была не удовлетворена? 4. Как следовало поступить, чтобы избежать такой ситуации?
--	--

Таблица 8 ПК - 5 - способностью использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: знать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных</p>	<p>1. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование, организация, мотивация, контроль 2. Организация, планирование, мотивация, контроль 3. Мотивация, организация, планирование, контроль 4. Контроль, мотивация, организация, планирование <p>2. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомахова этика» древнегреческий философ Аристотель?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этические и эстетические принципы; 2. Организационные; 3. Корпоративные; 4. Моральные принципы <p>3. Что является основой управления какой либо системы?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования; 2. Методы менеджмента; 3. Функции менеджмента; 4. Финансовые ресурсы
<p>Уметь: применять теоретические знания для обработки и представления экспериментальных данных;</p>	<p>4. Решение срочной задачи, поставленной руководством перед Вашим подразделением, потребует резкого повышения интенсивности работы всех сотрудников и грозит срывом графика отпусков.</p> <p><i>Вопрос:</i> Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к работникам, чтобы побудить их для достижения целей организации?</p> <p>5. Руководитель отдела компании озабочен продолжающимся нарушением правил компании относительно кофейных перерывов. Он отдал четкие указания, что для этой цели нельзя тратить более установленных 15 минут. Он издал несколько распоряжений по поводу нарушений правил кофейных порывов и лично беседовал с отдельными нарушителями. Похоже, что его служащие сопротивляются его стараниям, которые ни к чему не приводят.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Почему принятые меры не действуют? 2. Какие альтернативные методы управления и конкретные действия следует применить к нарушителям? 6. Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к

	<p>единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как может развиваться дискуссия дальше? 2. Какие варианты может предложить руководитель, чтобы найти решение проблемы? 3. Какое единственно верное решение следует принять и почему?
<p>Владеть: навыками обработки и представления экспериментальных данных</p>	<p>7. Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать, но, тем не менее, он отличный профессионал в своем деле.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие варианты поведения возможны в отношении данного работника? 2. Какое единственно верное решение Вы примете и почему? 3. Как Вы построите беседу с подчиненным? <p>8. Вы неожиданно узнаете, что сотрудник, которому Вы поручили разработку важного проекта, по этому же вопросу параллельно работает в другой фирме, что может существенно подорвать конкурентную позицию Вашей фирмы.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается проблема? 2. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить? 3. Какое единственно верное решение Вы примете и почему? <p>9. Постоянные нововведения в различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением переменам.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой стиль управления следует использовать, чтобы активизировать интерес к инновациям и почему? 2. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациями?

Таблица 9 - ПК - 5 - способностью использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>Знать: методику использования основных приемов обработки и</p>	<p>1. Как следует понимать мотивы престижа?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Попытки работника занять высшую должность в организации; 2. Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе; 3. Попытки работника получать высокую зарплату;

<p>представления экспериментальных данных</p>	<p>4. Попытки работника взять участие в общественной работе</p> <p>2. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения; 2. Установление целей организации; 3. Определение путей и средств выполнения заданий; 4. Определение способов достижения целей организации. <p>3. Вид хозяйственной деятельности, при которой часть участников отвечает по долгам всем своим имуществом, а часть только в пределах своих взносов в уставной фонд</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дочернее товарищество; 2. Товарищество с ограниченной ответственностью; 3. Полное товарищество; 4. Коммандитное товарищество
<p>Уметь: использовать основные приемы обработки и представления экспериментальных данных на практике и анализировать полученные результаты</p>	<p>4. Вы как начальник отдела критиковали своего подчиненного по чисто производственным вопросам. После работы Вы идете вместе к автобусу, так как живете по соседству, и замечаете, что служебные замечания он принял как личную обиду. Позже он даже упрекнул Вас в намерении унижить его в глазах коллег.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой конфликт имел место? 2. В чем состоит причина данного конфликта? 3. Как можно преодолеть сложившуюся ситуацию? Какая группа методов и какой конкретно метод разрешения конфликта уместны в данной ситуации? 4. Как надо было критиковать сослуживца, не вызывая у него негативной реакции? <p>5 Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа: придется посидеть недельку – другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что это за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».</p> <p>Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каков характер задания, полученного программистом? 2. Почему задание было отменено непосредственным начальником? 3. Как должен был поступить инженер-программист? 4. В чем заключается причина конфликта? 5. Как выйти из данного конфликта? Какая группа методов и какой конкретно метод разрешения конфликта уместны в данной

	<p>ситуации?</p> <p>6. По роду деятельности Вам часто приходится беседовать по телефону. На это уходит очень много служебного времени. Вы решили передать функцию ответов на деловые звонки своему помощнику. При этом существует опасность того, что помощник недостаточно опытен в том, чтобы различить важную и второстепенную информацию.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как Вы поступите? 2. Какую информацию считать важной, а какую второстепенной?
<p>Владеть: навыками осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач</p>	<p>7. Компания, в которой Вы работаете, отменила привилегии для руководящих работников – все без исключения сотрудники фирмы пользуются общей столовой, стоянкой автомашин. Для руководителей нет отдельных кабинетов. Все рабочие места – комнатухи, разделенный звукопроницаемыми перегородками высотой в 1,5 м, одинаковы для всех от президента компании до низовых работников.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласны ли Вы с практикой компании или нет? 2. Что в ней положительного и отрицательного? <p>8. Вы – руководитель крупной организации. В первую очередь Вы всегда выполняете неотложные дела. Вы пытаетесь самостоятельно решать все важные вопросы и тем самым тратите большую часть своего рабочего времени, но часть дел так и остается «лежать на столе».</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем может быть причина сложившейся ситуации? 2. Как ее исправить? <p>9. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т. е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой способ планирования является оптимальным? 2. Чью точку зрения поддерживаете Вы и почему?

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

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

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

Оценка «5» (отлично) выставляется, 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 «4» (хорошо) выставляется, 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 «5», но при этом имеет один из недостатков:

- 1) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
- 2) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
- 3) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется, 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, студент не может применить теорию в новой ситуации;

– продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

– не раскрыто основное содержание учебного материала;

– обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

– допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

– не сформированы компетенции, умения и навыки.

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

– соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;

– проблемность / актуальность;

– новизна / оригинальность полученных результатов;

– глубина / полнота рассмотрения темы;

– доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;

– логичность / структурированность / целостность выступления;

– речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);

– используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);

– наглядность / презентабельность (если требуется);

– самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

– соответствие предполагаемым ответам;

– правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);

– логика рассуждений;

– неординарность подхода к решению;

– правильность оформления работы.

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов (например, эссе или сочинения), а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

- отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;
- «4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;
- «5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Экзамен предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

По итогам экзамена, как правило, выставляется оценка по шкале порядка: «отлично» - 21-25 баллов; «хорошо» - 17,5-21 балл; «удовлетворительно» - 12,5-17,5 баллов; «неудовлетворительно»- 0-12,5 баллов.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

1. Тестовые задания (предоставляются в полном объеме).
2. Типовые контрольные задания (предоставляются варианты заданий контрольных работ, расчетно-графических работ, индивидуальных домашних заданий, курсовых работ и проектов, темы эссе, докладов, рефератов).
3. Комплект билетов (предусматриваются для дисциплин формой промежуточной аттестации которых является экзамен).