

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

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Б1.О.06 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК**

Направление подготовки (специальность) 35.04.06 Агроинженерия

**Профиль подготовки (специализация) Технологии и средства механизации
сельского хозяйства**

Квалификация выпускника магистр

1. Перечень компетенций и их формирование в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Процедура оценивания
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели;</p>	<p>Знать: проектирование организационной структуры, организационные уровни разработки стратегии и наложение процесса стратегического управления организацией на ее структуру Уметь: выделять организационные уровни разработки стратегии организации ;перепроектировать организационную структуру в соответствии с содержанием стратегии организации Владеть: навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий;</p>	<p>Знать: проектирование организационной структуры, организационные уровни разработки стратегии и наложение процесса стратегического управления организацией на ее структуру Уметь: выделять организационные уровни разработки стратегии организации ;перепроектировать организационную структуру в соответствии с содержанием стратегии организации Владеть: навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
--	---	--	---

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон;</p>	<p>Знать: проектирование организационной структуры, организационные уровни разработки стратегии и наложение процесса стратегического управления организацией на ее структуру Уметь: выделять организационные уровни разработки стратегии организации ;перепроектировать организационную структуру в соответствии с содержанием стратегии организации Владеть: навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
--	---	--	---

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.4 Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий;</p>	<p>Знать: проектирование организационной структуры, организационные уровни разработки стратегии и наложение процесса стратегического управления организацией на ее структуру Уметь: выделять организационные уровни разработки стратегии организации ;перепроектировать организационную структуру в соответствии с содержанием стратегии организации Владеть: навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
--	---	--	---

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений;</p>	<p>Знать: проектирование организационной структуры, организационные уровни разработки стратегии и наложение процесса стратегического управления организацией на ее структуру Уметь: выделять организационные уровни разработки стратегии организации ;перепроектировать организационную структуру в соответствии с содержанием стратегии организации Владеть: навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
--	--	--	---

<p>ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>ОПК-6.1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом;</p>	<p>Знать: виды и методы разработки основных управленческих решений в области стратегического управления организацией Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в области стратегического менеджмента Владеть: навыками управления коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
	<p>ОПК-6.2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации;</p>	<p>Знать: виды и методы разработки основных управленческих решений в области стратегического управления организацией Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в области стратегического менеджмента Владеть: навыками управления коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>

<p>ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>ОПК-6.3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</p>	<p>Знать: виды и методы разработки основных управленческих решений в области стратегического управления организацией Уметь: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в области стратегического менеджмента Владеть: навыками управления коллективами и организовывать процессы производства.</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
--	---	--	---

<p>ПК-10 Способен проводить повышение квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции</p>	<p>ПК-10.1 Проводит повышение квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции</p>	<p>Знать: Методики проведения повышения квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции Уметь: Осуществлять организовывать повышение квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции Владеть: Навыками проведения повышения квалификации и тренингов для сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной</p>	<p>устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование устный опрос, тестирование</p>
---	---	---	---

2. Шкала оценивания.

Шкалы оценивания и система оценок представлены в локальном нормативном акте ВУЗа Положении «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация» утвержденным решением Ученого совета университета 20 июля 2016г., протокол № 11

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

Таблица 2.1 - УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность стратегического менеджмента 2. Методологические основы стратегического менеджмента. 3. Основные требования к целям организации, их классификация 4. Что является основой стратегического планирования: +учет тенденций развития рынка и внешней среды в целом. предвидение возможностей. контроль отклонений. 5. Задачи и функции стратегического анализа 6. Управление посредством выбора стратегических позиций 7. Управление путем ранжирования стратегических задач 8. Стратегия организации это: деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка; практическое использование методологии стратегического управления; +генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей. 9. Процесс выработки стратегии. 10. Трудности при освоении процесса выработки стратегии. 11. Стратегическая сегментация. 12. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это: функциональная стратегия; бизнес-стратегия; +корпоративная стратегия.

<p>УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий;</p>	<p>13. Содержание и взаимосвязь основных понятий стратегического менеджмента</p> <p>14. Долгосрочное планирование.</p> <p>15. Принципы методологии стратегического менеджмента, их сущность.</p> <p>16. Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это: функциональная стратегия; бизнес-стратегия; +корпоративная стратегия.</p> <p>17. Общая схема процесса стратегического менеджмента.</p> <p>18. Характеристика этапов процесса стратегического менеджмента.</p> <p>19. Стратегическое планирование.</p> <p>20. Если будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста, то это: стратегическое планирование; среднесрочное планирование; +долгосрочное планирование.</p> <p>21. Эволюция управленческих систем.</p> <p>22. Понятие о стратегии.</p> <p>23. Жизненный цикл технологии.</p> <p>24. Эволюционное развитие из стратегического планирования, которое составляет его сущностную основу, это: среднесрочное планирование; долгосрочное планирование; +стратегическое управление.</p>
---	---

<p>УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон;</p>	<p>25. Действия организации при возникновении проблем по слабым сигналам.</p> <p>26. Система чрезвычайных мер при возникновении новой проблемы стратегической важности.</p> <p>27. Эволюция стратегии конкуренции</p> <p>28. Результат анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития, это: стратегическое планирование; стратегия; +СВОТ-анализ.</p> <p>29. Порядок выделения стратегической зоны хозяйствования.</p> <p>30. Порядок выделения зоны стратегических ресурсов.</p> <p>31. Последовательность действий при решении проблем организациями, применяющими стратегию активного управления</p> <p>32. Заранее спланированная реакция организации на изменения внешней среды – это: стратегическое планирование; +стратегия; СВОТ-анализ.</p> <p>33. Реакция стратегического менеджмента на неожиданные изменения.</p> <p>34. Последовательность действий при решении проблем и организациями, применяющими стратегию реактивного управления.</p> <p>35. Анализ потенциальной опасности при слабых сигналах.</p> <p>36. Стратегический анализ – это формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка, выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации разработка программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии +прогнозирование внешней среды и разработка способов адаптации предприятия к её изменениям</p>
---	---

<p>УК-3.4</p> <p>Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий;</p>	<p>37. Определение будущей эффективности действующей стратегии.</p> <p>38. Определение конкурентного статуса.</p> <p>39. Оценка стратегической гибкости.</p> <p>40. Реализация стратегии – это высшее руководство отслеживает наиболее важные для будущего корпорации факторы, называемые стратегическими факторами</p> <p>формирование альтернативных направлений развития предприятия, их оценка, выбор лучшей стратегической альтернативы для реализации</p> <p>+разработка программ, бюджетов и процедур, которые можно рассматривать как среднесрочные и краткосрочные планы реализации стратегии</p> <p>41. Основы управления стратегическими возможностями.</p> <p>42. Механизм приведения потенциала организации в соответствие с изменчивостью ее среды.</p> <p>43. Критерии стратегического успеха.</p> <p>44. Стратегия вертикальной интеграции может предполагать:</p> <p>объединение частных и государственных предприятий;</p> <p>+объединение предприятий, занимающих смежные ступеньки производственной цепочки;</p> <p>объединение мелких и крупных предприятий.</p> <p>45. Диагностика изменчивости условий.</p> <p>46. Приведение в соответствие изменений, агрессивности стратегии и открытости системы.</p> <p>47. Анализ и выбор стратегических позиций.</p> <p>48. Стратегическое планирование – это: комплекс мероприятий, направленных на решение первостепенных целей и задач организации;</p> <p>+процесс разработки стратегии фирмы, при котором план развития конкретизируется на длительный период с подробным описанием решений и действий, необходимых для достижения целей плана;</p> <p>процесс создания заданий для каждого члена трудового коллектива фирмы.</p>
--	--

<p>УК-3.5 командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений;</p>	<p>Планирует работу, поручения и полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений;</p>	<p>49. Характеристика процесса реагирования на возникновение стратегической задачи. 50. Действия менеджеров при различных уровнях сигнала о последствиях мер по решению проблемы. 51. Выбор стратегии реагирования на возникновение проблемы. 52. Что означает понятие «интегративная функция» в командной организации? делегирование полномочий; подчинение коллектива; +сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера 53. Характеристика процесса реагирования на возникновение стратегической задачи. 54. Действия менеджеров при различных уровнях сигнала о последствиях мер по решению проблемы. 55. Выбор стратегии реагирования на возникновение проблемы. 56. На чем основываются социально-психологические методы управления? +на воздействии на сознание и социальные условия. на законодательных и нормативных актах; на материальном интересе работников 57. Индивидуальное и групповое сопротивление изменениям, его источники и признаки. 58. Поддержка изменений. 59. Учет поведенческих факторов при планировании преобразований. 60. К какой концепции относится данное определение: Модель представляет из себя матрицу, состоящую из 9 ячеек для отображения и сравнительного анализа стратегических позиций направлений хозяйственной деятельности организации. Концепция Бостонской консультативной группы +Концепция Дженерал Электрик/МакКинзи Концепция Артур де Литтл</p>
--	---	---

Таблица 2.2 - ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)</p>	<p>Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции</p>
---	--

<p>ОПК-6.1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потенциал общего руководства организации. 2. Последовательность действий при решении проблем организациями, применяющими стратегию планового управления. 3. Анализ благоприятной возможности при слабых сигналах 4. Матрица «Дженерал Электрик» – «МакКинзи». 5. Матрица Бостонской консультативной группы. 6. Характеристиками «ядра» персонала являются: неудобные дни и часы работы; негарантированное пенсионное обеспечение; +гарантия занятости на длительную перспективу. 7. Для увеличения эффективности труда необходимо: своевременно стимулировать работников; +четко формулировать цель работы; ориентироваться не на результат, а на процесс работы. 8. Зависимость сопротивления от управленческой компетенции. 9. Выбор варианта последовательности действий, который гасит или уменьшает сопротивление изменениям. 10. Методы внедрения изменений, их характеристика и сравнение. 11. Стратегический менеджмент в условиях спонтанных изменений. Обеспечение внедрения планов. 12. Сопротивление системы. 13. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию: за достижение плановых показателей; +за перевыполнение плана; не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате 14. Какие основные формы стимулов выделяют? принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение; +моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование; стимул, мотив, потребность, нужда 15. Сущность стратегии организации по отношению к обществу, характеристика ее основных элементов. 16. Анализ предпочтений организации. 17. Анализ стратегии по отношению к обществу, согласованной по интересам. 18. Анализ социально-политических мероприятий организации, характеристика его основных этапов. 19. Оценка привлекательности стратегической зоны хозяйствования и уровня стратегических капиталовложений. 20. Основными формами оплаты труда являются: фиксированная и плавающая; +повременная и сдельная; заработная плата и прибыль.
--	---

	<p>21. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:</p> <ul style="list-style-type: none">цикл работы слишком длинный;в работе постоянно происходят изменения;+ работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями.
--	--

<p>ОПК-6.2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации;</p>	<p>22. Виды основных управленческих решений в области стратегического менеджмента.</p> <p>23. Методы разработки основных управленческих решений в области стратегического управления организацией.</p> <p>24. Институционализация структуры власти для стратегической деятельности.</p> <p>25. Выбор степени институционализации власти для стратегической деятельности.</p> <p>26. Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале.</p> <p>27. Стратегия представляет собой заранее спланированную реакцию организации на: изменение условий внутренней среды. +изменение условий внешней среды. конкурентные преимущества.</p> <p>28. Стратегия определяет: +границы возможных действий организации и принимаемых управленческих решений. сознательность управления организацией. эффективность использования внутреннего и внешнего потенциала.</p> <p>29. Оценка условий при принятии организационно-управленческих решений.</p> <p>30. Прогнозирование последствий принимаемых организационно-управленческих решений.</p> <p>31. Управление процессом институционализации стратегий.</p> <p>32. Институционализация культуры власти для стратегической деятельности.</p> <p>33. Постановка задач персоналу структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации.</p> <p>34. Какая из стратегий наиболее эффективна как средство выхода из кризиса? +принятие комплексных мер для резкого увеличения доходов. придание товару или услуге тех свойств, за которые покупатель готов заплатить. повышение цены товара до величины, способной покрыть издержки.</p> <p>35. Какие критерии используются для дифференциации стратегических планов? цели и принципы. +цели и задачи. задачи и методы.</p> <p>36. Основные методы управления производственным коллективом.</p> <p>37. Основные способы организации производственных процессов.</p> <p>38. Постановка оперативных задач по вопросам организации производственного процесса.</p> <p>39. Разработка планов, программ и процедур при организации производственного процесса.</p>
---	---

	<p>40. Разработка предложений по структуре подразделения и потребности в персонале при организации производственного процесса.</p> <p>41. Дисциплина членов коллектива – это:</p> <ul style="list-style-type: none">+выполнение для данного коллектива принятых норм поведения;+наличие определенного порядка деятельности коллектива по достижению поставленной цели;распределение между работниками задач и соответствующих производственных функций. <p>42. Предполагаемые качества, которые необходимы человеку для конкретного рабочего места:</p> <ul style="list-style-type: none">+требования к профессиональным знаниям;+опыт работы по профессии;мнение работника по функционированию и развитию направления работы, связанного с данным рабочим местом.
--	--

<p>ОПК-6.3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;</p>	<p>43. Методы управления межличностными отношениями в коллективе. 44. Формирование команды производственного коллектива. 45. Способы развития лидерских и исполнительских качеств работников. 46. Методы выявления способностей и талантов сотрудников производственного коллектива. 47. Способы определения удовлетворенности работой сотрудников. 48. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является: распределение ресурсов; неудовлетворенные коммуникации; +различия в целях. 49. Оценка изменений в прогнозируемом росте стратегических зон хозяйствования. 50. Оценка потенциала фирмы при определении конкурентного статуса. 51. Определение будущей эффективности действующей стратегии. 52. Оценка конкурентного статуса фирмы. 53. Источники конкурентных преимуществ. 54. Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является: +состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе, степень удовлетворенности персонала работой; уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава; стоимостная оценка расхождений в результативности труда. 55. Критерии классификации конкурентных преимуществ. 56. Конкурентные преимущества структурного характера. 57. Конкурентные преимущества, основанные на экономических факторах. 58. Долгосрочное и стратегическое планирование. 59. Оценка стратегической гибкости. 60. Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования: +стратегическое, тактическое, оперативное; маркетинговое, финансовое, кадровое; агрегатное.</p>
---	---

Таблица 2.3 - ПК-10 Способен проводить повышение квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
--	---

<p>ПК-10.1 Проводит повышение квалификации и тренинг сотрудников подразделений, осуществляющих технологические процессы хранения и переработки сельскохозяйственной продукции</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методики проведения повышение квалификации сотрудников подразделений. 2. Методики проведения тренинга с сотрудниками подразделений. 3. Понятие и сущность стратегического менеджмента. 4. Условия появления методологии стратегического менеджмента. 5. Методологические основы стратегического менеджмента. 6. Содержание и взаимосвязь основных понятий стратегического менеджмента. 7. Принципы методологии стратегического менеджмента, их сущность. 8. Функции стратегического менеджмента, их характеристика. 9. Общая схема процесса стратегического менеджмента и характеристика его этапов. 10. Определение миссии и целей организации. 11. Основные требования к целям организации, их классификация. 12. Задачи и функции стратегического анализа. 13. Модель механизма стратегического менеджмента. 14. Управление посредством выбора стратегических позиций и путем ранжирования стратегических задач. 15. Управление по слабым сигналам. 16. Что такое процесс управления? совокупность функций и полномочий, необходимых для осуществления воздействия +последовательность действий, из которых формируется воздействие совокупность действий и методов воздействия на деятельность людей, с целью побуждения их к достижению организационных целей 17. Назовите основную идею процессного подхода? пытается увязать конкретные методы, технологии с конкретными ситуациями для достижения целей предприятия при рациональном использовании ресурсов; уделяет большое внимание анализу внешней среды для предприятия; +рассматривает управление как процесс, объединяющий основные функции менеджмента в серию непрерывных взаимосвязанных действий. 18. Что необходимо в первую очередь описывать при внедрении процессного подхода? +основной процесс, определяющий миссию; обеспечивающий процесс; любой процесс, на который решила направить свои действия организация. 19. К каким источникам эффектов относится повышение качества принятия управленческих решений и их реализация? +социальный экологический
---	---

	<p>экономический</p> <p>20. Какое утверждение правомерно для лидера? он организует работу; он просто существует; +он ведет за собой.</p> <p>21. Управление в условиях стратегических неожиданностей.</p> <p>22. Система чрезвычайных мер при возникновении новой проблемы стратегической важности.</p> <p>23. Выбор системы управления для организации.</p> <p>24. Понятие о стратегии.</p> <p>25. Процесс выработки стратегии. Трудности при освоении процесса выработки стратегии.</p> <p>26. Стратегическая сегментация.</p> <p>27. Стратегические зоны хозяйствования и стратегические хозяйственные центры.</p> <p>28. Жизненные циклы спроса, технологии и товара.</p> <p>29. Эволюция стратегии конкуренции.</p> <p>30. Порядок выделения стратегической зоны хозяйствования и зоны стратегических ресурсов.</p> <p>31. Группы стратегического влияния.</p> <p>32. Выбор позиции в конкуренции.</p> <p>33. Матрица Бостонской консультативной группы.</p> <p>34. Оценка привлекательности стратегической зоны хозяйствования и уровня стратегических капиталовложений.</p> <p>35. Определение будущей эффективности действующей стратегии и конкурентного статуса.</p> <p>36. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии? координатор; +креативщик; критик.</p> <p>37. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях: демократический; +авторитарный; либеральный.</p> <p>38. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению — это: авторитарный; +демократический; кооперативный.</p> <p>39. Ключевая цель организации (промышленного предприятия): Достичь наивысшей производительности труда при производстве всех (или определенных) видов продукции. К какой подсистеме относится данная цель? маркетинг; +производство; финансы.</p>
--	---

	<p>40. Какими параметрами могут характеризоваться цели в «дереве» целей? индексы положения и уровня; +коэффициенты относительной важности и полезности; коэффициенты уровня и приведения.</p> <p>41. Управление стратегическим набором.</p> <p>42. Оценка стратегической гибкости.</p> <p>43. Логика планирования для достижения стратегических позиций организации.</p> <p>44. Обзор приемов стратегического анализа.</p> <p>45. Сущность стратегии организации по отношению к обществу, характеристика ее основных элементов.</p> <p>46. Этапы разработки стратегии организации по отношению к обществу.</p> <p>47. Анализ предпочтений организации.</p> <p>48. Оценка и анализ важности ограничений.</p> <p>49. Анализ стратегии по отношению к обществу, согласованной по интересам.</p> <p>50. Анализ социально-политических мероприятий организации, характеристика его основных этапов.</p> <p>51. Основы управления стратегическими возможностями.</p> <p>52. Механизм приведения потенциала организации в соответствие с изменчивостью ее среды.</p> <p>53. Критерии стратегического успеха.</p> <p>54. Потенциал общего руководства организации.</p> <p>55. Диагностика изменчивости условий.</p> <p>56. Каковы общие методы управления? воспроизводственные и маркетинговые; +административные, экономические и социально-психологические; сетевые и балансовые.</p> <p>57. На чем основываются административные методы управления? на штрафных санкциях. +на законодательных и нормативных актах; на экономических интересах объектов управления.</p> <p>58. Назовите три элемента, составляющих процесс стратегического менеджмента: стратегическое планирование, анализ внешней среды, формирование целей и задач предприятия; анализ внешней среды, формирование целей и задач предприятия, реализация стратегии; +стратегическое планирование, реализация стратегии, контроль и регулирование.</p> <p>59. Какая ошибка наиболее часто встречается при реализации новой стратегии? отсутствуют необходимые ресурсы; необходимо много времени для приспособления к новым условиям рынка; +новая стратегия автоматически налагается на старую управленческую структуру.</p> <p>60. Согласно концепции стратегического менеджмента,</p>
--	--

	на что стоит указывать работнику при постановке задачи? строго на круг его обязанностей; строго на область приложения усилий; +на желаемый результат, а не на его обязанности и область приложения усилий.
--	---

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания уровня достижения 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.

Таблица 3 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка отчета, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, контрольных работ, курсовых работ (проектов), индивидуальных домашних заданий, эссе, расчетно-графических работ, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

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) 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 «4» (хорошо) 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 «5», 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 «3» (удовлетворительно) 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, 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.

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.

Расчетно-графическая работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю.

Критерии оценки:

- понимание методики и умение ее правильно применить;
- качество оформления (аккуратность, логичность, для чертежно-графических работ соответствие требованиям единой системы конструкторской документации);
- достаточность пояснений.

Курсовой проект/работа является важным средством обучения и оценивания образовательных результатов. Выполнение курсового проекта/работы требует не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций (самоорганизации, умений работать с информацией (в том числе, когнитивных умений анализировать, обобщать, синтезировать новую информацию), работать сообща, оценивать, рефлексировать).

Критерии оценки содержания и результатов курсовой работы могут различаться в зависимости от ее характера:

–реферативно-теоретические работы – на основе сравнительного анализа изученной литературы рассматриваются теоретические аспекты по теме, история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, анализ подходов к решению проблемы с позиции различных теорий и т.д.;

–практические работы – кроме обоснований решения проблемы в теоретической части необходимо привести данные, иллюстрацию практической реализации теоретических положений на практике (проектные, методические, дидактические и иные разработки);

–опытно-экспериментальные работы – предполагается проведение эксперимента и обязательный анализ результатов, их интерпретации, рекомендации по практическому применению.

Примерные критерии оценивания курсовых работ/проектов складываются из трех составных частей:

1) оценка процесса выполнения проекта, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

- умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,
- самостоятельность,

- активность интеллектуальной деятельности,
 - творческий подход к выполнению поставленных задач,
 - умение работать с информацией,
 - умение работать в команде (в групповых проектах);
- 2) оценка полученного результата (представленного в пояснительной записке):
- конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие

теме;

- обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ

–журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);

- глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;

- соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;

- наличие элементов новизны теоретического или практического характера;

- практическая значимость; оформление работы (стиль изложения, логичность,

грамотность, наглядность представления информации

–графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов);

3) оценки выступления на защите проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

- соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;

- уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);

- аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;

- культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

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, может включать задания различных типов 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

Шкала оценивания

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.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественной (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.).

Экзамен, как правило, 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.


Оценочные материалы разработаны в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия

Разработал(и):
Доцент, к.т.н.  Абдокаева А.Ф.

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры Электротехнологии и электрооборудования, протокол № 7 от 18.03.2019

Зав. кафедрой  Рахимжанова И. А.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании учебно-методической комиссии инженерного факультета, протокол № 1 от 30.08.2019

Председатель учебно-методической комиссии инженерного факультета  Асманкин Е.М.