

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.Б.09 Теория менеджмента

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

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

ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Знать:

Этап 1: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии.

Этап 2: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

Уметь:

Этап 1: определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации.

Этап 2: анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.

Владеть:

Этап 1: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

Этап 2: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Знать:

Этап 1: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию.

Этап 2: определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур сообразно изменяющимся условиям.

Уметь:

Этап 1: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования.

Этап 2: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

Владеть:

Этап 1: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля.

Этап 2: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования

команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать:

Этап 1: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти.

Этап 2: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Уметь:

Этап 1: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Этап 2: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

Владеть:

Этап 1: организация групповой работы на основе знания.

Этап 2: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

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	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; уметь: определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; владеть: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегиро-	знать: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; уметь: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; владеть: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование

	вать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти; уметь: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; владеть: организация групповой работы на основе знания;	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; уметь: анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, контрольная работа, компьютерное тестирование
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	знать: определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур сообразно изменяющимся условиям;	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятель-

	разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).	ной работы, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; уметь: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач; владеть: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	устный опрос, письменный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, контрольная работа, компьютерное тестирование

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

Диапазон	Экзамен	Зачет
----------	---------	-------

оценки, в баллах	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)		

Описание системы оценок. Таблица 3.

ECTS	Описание оценок	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.	
C	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)
D	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)
FX	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.	

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.

Таблица 5 - ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

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
Знать: основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;	1. Предвидимая и подготовленная на известный период программа социально-экономического развития предприятия и всех его подразделений: а) модель; б) прогноз; в) исследование; + г) план. 2. Вид плана, разрабатываемый на 3-5 лет:

	а) краткосрочный; б) среднесрочный; в) оперативный; + г) перспективный. 3. Метод управления, основанный на выборе реально поставленной цели функционирования объекта и разработки для него нескольких вариантов взаимосвязанных экономических и социальных программ развития: а) нормативный; б) балансовый; в) расчетно–конструктивный; + г) программно-целевой.
Уметь: определять - роли, функции и задачи менеджера в современной организации;	4. Объектом социального управления является: а) производство; б) сфера жизнедеятельности коллектива; + в) коллектив; г) отрасль. 5. Для установления материальных пропорций на уровне предприятия служат: а) стоимостные балансы; + б) материальные балансы; в) трудовые балансы; г) локальные балансы. 6. Важнейшим разделом управления производства продукции предприятия является: + а) производственная программа; б) финансовая программа; в) организационная программа; г) социальный план.
Владеть: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	7. Основная цель финансового управления: а) создать предпосылки для реализации новых возможностей; + б) сбалансировать намеченные расходы предприятия с финансовыми возможностями; в) обеспечить нововведения; г) выявить возможности предприятия. 8. управления – это: + а) процесс разработки и обоснования принятия решений; б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели; в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления; г) первичный элемент прогнозирования. 9. План – это: а) процесс разработки и обоснования программы развития предприятия;

	+ б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели; в) выявление возможных резервов экономии трудовых ресурсов и разработку мероприятий по их использованию; г) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления.
--	---

Таблица 6 - ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

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
Знать: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;	1. Методология управления: а) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс планирования; б) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели; + в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления; г) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов. 2. Принципы управления – это: а) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления; б) деятельность по предвидению будущего состояния объекта; в) процесс разработки и обоснования программы развития предприятия; + г) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс управления. 3. Принцип гибкости: а) установление материально-вещественных и стоимостных пропорций между показателями деятельности предприятия; + б) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов; в) деятельность по предвидению будущего состояния объекта; г) изучение рынка сбыта.
Уметь: анализировать коммуника-	4. Принцип корректируемости: + а) в процессе составления планов учитывают возмож-

тивные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;	ность изменения плановых показателей; б) основные правила, в соответствии с которыми, разрабатывают плановые документы и организуют процесс управления; в) система принципов, методов, показателей, методики и логики управления; г) документ, в котором отражается проект достижения поставленной цели. 5. Балансовый метод управления: а) анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, контроль, корректировка плана; б) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы; + в) состоит в установлении материально-вещественных и стоимостных пропорций между показателями деятельности предприятия; г) деятельность по предвидению будущего состояния объекта. 6. Прогнозирование: + а) деятельность по предвидению будущего состояния объекта; б) изучение рынка сбыта; в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности; г) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов.
Владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);	7. Первоочередной задачей при управлении производства и реализации продукции является: а) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы; б) обеспечение приспособляемости составленных планов посредством заранее заложенных резервов; в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности; + г) изучение рынка сбыта. 8. В самом общем виде структуру процесса управления на предприятии можно представить в виде следующей последовательности операций: а) цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, анализ, контроль, корректировка плана; + б) анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, контроль, корректировка плана; в) выбор оптимального варианта, анализ, цели, прогнозирование, контроль, корректировка плана; г) контроль, анализ, цели, прогнозирование, выбор оптимального варианта, корректировка плана. 9. При анализе выявляются:

	а) общее состояние экономики; б) изменения в политической жизни общества; + в) положительные стороны, недостатки, потенциальные возможности и угрозы со стороны внешней среды; г) положительные и отрицательные стороны в деятельности конкурентов, их потенциальные возможности и угрозы с их стороны.
--	--

Таблица 7 - ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

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
Знать: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию;	1. Управление должно осуществляться: + а) на базе прогнозов; б) на основе астрологических прогнозов; в) на основе мнения представителей органов государственной власти; г) на базе опыта предприятий-конкурентов. 2. Методы экспертных оценок - это: + а) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности; б) формализованные методы прогнозирования; в) статистические методы прогнозирования; г) экспериментальные методы прогнозирования. 3. Метод экстраполяции: а) основывается на применении принципов квантовой механики; б) основан на коллективном мнении экспертов; в) является неформальным методом прогнозирования; + г) основан на прогнозировании поведения или развития объекта в будущем по тенденциям его развития в прошлом.
Уметь: определять типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;	4. Стратегический аспект управления: а) охватывает период времени не более года; + б) наиболее общий, трудоемкий и долгосрочный вид управления; в) наиболее тесно связан с производственным процессом; г) является самым несущественным в системе управле-

	ния. 5. Оперативный аспект управления: а) охватывает период времени более года; б) наиболее общий, трудоемкий и долгосрочный вид управления; + в) предполагает более широкое развертывание стратегического плана с приложением его к конкретным исполнителям; г) состоит из восьми этапов. 6. Процесс стратегического управления: + а) состоит из восьми этапов; б) состоит из шести этапов; в) состоит из девяти этапов; г) состоит из семи этапов.
Владеть: осуществлять основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля;	7. Процесс стратегического управления помогает: а) определить потребность в технике на период посевной; б) определить потребность в работниках животноводства; в) определить потребность в удобрениях; + г) переосмыслить собственный бизнес. 8. Миссия – это: а) деятельность по предвидению будущего состояния объекта; б) изучение рынка сбыта; в) выработка коллективного мнения группы специалистов в соответствующих сферах деятельности; + г) выделения приоритетов в стратегии - основополагающих принципов и правил деятельности, которые будут определять образ предприятия в перспективе. 9. По оценке специалистов, примерно на 90 % конкурентоспособность: а) наличием кормов по видам на начало года; + б) определяется не качеством работы исполнителей на предприятии, а качеством структуры предприятия; в) численностью персонала, а не качеством структуры предприятия; г) квалификацией работников предприятия, а не качеством структуры предприятия.

Таблица 8 - ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

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
Знать: определять возможность проектирования различных типов организационно-управленческих структур соответственно изменяющимся условиям.	1. На первом этапе SWOT-анализа необходимо: + а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия; б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия; в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей; г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды. 2. На втором этапе SWOT-анализа необходимо: а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия; + б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия; в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей; г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды. 3. На третьем этапе SWOT-анализа необходимо: а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия; б) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия; + в) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей; г) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды.
Уметь: анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	4. На четвертом этапе SWOT-анализа необходимо: а) провести анализ внутренних сильных сторон предприятия; + б) оценить факторы угрозы со стороны внешней среды; в) провести анализ внутренних слабых сторон предприятия; г) провести анализ внешних факторов - благоприятных возможностей. 5. Позиция СИБ матрицы SWOT: + а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности; б) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия; в) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз; г) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы. 6. Позиция СЛВ матрицы SWOT: а) самая опасная для предприятия. Для нее характерны

	уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы; б) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз; + в) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия; г) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности.
Владеть: владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).	7. Позиция СИУ матрицы SWOT: а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности; б) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия; в) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы; + г) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз. 8. Позиция СЛУ матрицы SWOT: + а) самая опасная для предприятия. Для нее характерны уязвимость позиции предприятия на рынке и опасность потенциальной угрозы; б) предоставляет возможность использования «мощи» предприятия для предотвращения потенциальных угроз; в) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности; г) позволяет за счет потенциальных возможностей попытаться ликвидировать имеющиеся у предприятия слабые стороны в деятельности предприятия. 9. Стратегическая альтернатива - ограниченный рост: а) позволяет использовать сильные стороны, для того чтобы реализовать потенциальные возможности; б) уровень преследуемых целей в соответствии с этой стратегией устанавливается ниже достигнутого в прошлом; + в) применяется в зрелых отраслях со статичной технологией, когда организация в целом удовлетворена своим положением; г) применяется в динамично развивающихся отраслях с быстро изменяющимися технологиями.

Таблица 9 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

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
Знать: знание основных теорий мотивации, лидерства и власти;	1. Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько): +а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала +б) ясность в распределении полномочий и ответственности в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса д) создание условий для децентрализации в структуре управления. 2. Главное содержание методологии менеджмента в: а) Цели и миссии управления; б) Организации деятельности по факторам внешней среды. в) Средствах и методах управления; г) Обеспечении эффективности управления; +д) Целях, механизмах и методах управления. 3. Типология менеджмента определяется главным образом? +а) Разнообразием конкретных условий осуществления менеджмента. б) Индивидуальными особенностями менеджера. в) Возможностями достижения максимальной эффективности менеджмента. г) Компетентностью персонала системы менеджмента. д) Стратегией изменения приоритетов для повышения эффективности менеджмента.
Уметь: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	4. Понятие «управляемость» характеризует: а) Воздействие на управляемый объект. б) Эффективное управленческое решение. +в) Реакция организации на управленческое воздействие. г) Способность менеджера держать ситуацию под контролем. д) Компетенции персонала управления. 5. Главным фактором, определяющим эффективность мотивации является: а) Учет потребностей человека. б) Ценность вознаграждения.

	+в) Взаимосвязь результата с величиной вознаграждения. г) Оценка результата выполнения работы. д) Учет величины затраченных усилий на выполнение работы. 6. Понятие ответственности можно сформулировать следующим образом: +а) Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций. б) Это мера порицания не выполненную или плохо выполненную работу. в) Это право определять наказание за нарушение дисциплины. г) Это должностное положение, организационный статус деятельности. д) Это организационные ограничения функциональной деятельности должностного лица.
Владеть: организация групповой работы на основе знания;	7. Это обязательство по реализации закрепленных за должностным лицом функций. Ответ: ответственность 8. Главным фактором формирования механизма управления является: а) Информационное обеспечение управления. б) Подбор и расстановка персонала. +в) Рациональный тип организации управления. г) Повышение квалификации персонала. д) Исследование и учет социально-психологических характеристик персонала. 9. Что представляет собой «Положение об отделе»? +а) Регламентирующий документ б) Приказ в) Технологический норматив г) Организационный норматив д) Рекомендация

Таблица 10 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

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
Знать: знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	10. Инструментом каких методов менеджмента является стиль руководства? а) Экономических б) Административных +в) Социально-психологических

	г) Правовых д) Нормативных 11. В чем заключается ценность планирования? а) в последовательности программы +б) в систематическом подходе к решению проблем в) в оценке программы г) в необходимости внедрений д) в разнонаправленности 12. Стратегическое планирование – это ... +а) процесс разработки стратегических методов б) сбор информации о планах конкурентов в) качественная оценка альтернатив г) выполнение задач д) альтернативный выбор
Уметь: умение работать в команде для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	13.) Процесс разработки стратегических методов это планирование Ответ: стратегическое 14. Что понимается под прогнозированием? а) выбор альтернатив б) выполнение задач в) достижение целей +г) планирование будущего д) построение альтернатив 15. Планирование будущего это Ответ: прогнозирование
Владеть: умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	16. Наиболее корректным определением цели управления является: +а) Результат, на достижение которого направлено управление. б) Видение будущего, которое желательно достичь. в) Объективная тенденция развития организации. г) Желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы. д) Финансово-экономическое положение организации 17. Проблема в процессе управления - это: а) Совокупность информации о состоянии управляемой системы. +б) Комплекс задач, решаемых в процессе управления. в) Конфликтная ситуация в процессах функционирования организации. г) Определение необходимых действий антикризисного характера. д) Главное противоречие, требующее своего разрешения. 18. Роль диагностики в процессе управления: а) Характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении. б) Дает наиболее полную характеристику цели управления. в) Позволяет определить проблему на основе оценки ситуации. г) Определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения

	+д) Является аналитической основой разработки управленческих решений.
--	---

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), 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, 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.

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 практические и семинарские занятия, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

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.

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.