

**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.18 Прогнозирование и  
планирование**

**Направление подготовки (специальность)**38.03.04.Государственное и муниципальное управление

**Профиль подготовки (специализация)**Государственная и муниципальная служба

**Квалификация (степень) выпускника** бакалавр

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования .....	3
3. Шкала оценивания .....	5
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 ...	7
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	9
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	10

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

## **Наименование и содержание компетенции:**

1. ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

**Знать:** 1 Этап:

принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятия решений на основе обобщения информации; проектирование организационных действий;  
нормы права;

2 этап: процессы групповой динамики;

параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; проекты социальных изменений;

**Уметь:** 1 Этап:

диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; критически оценивать информацию;

2 этап:

эффективно исполнять обязанности; правильно применять нормы права; эффективно участвовать в групповой работе; определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; разрабатывать проекты социальных изменений.

**Владеть:** 1 этап:

– инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности для повышения образования и роста; навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;

2 этап: проектированием организационных действий; правильным применением норм права; принципы формирования команды; методами выявления отклонений и корректирующими мерами управленческих решений; разработкой проектов социальных изменений.

## **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
ПК – 22	умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	Знать принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятия решений на основе обобщения информации; проектирование	- тестирование; - индивидуальные задания в рабочей тетради; - устный опрос; - фронтальный опрос.

		<p>организационных действий;  нормы права;  Уметь  диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны,  разрабатывать предложения по ее совершенствованию,  разрабатывать программы осуществления организационных изменений и  оценивать их эффективность;  проводить аудит кадрового потенциала организации,  прогнозировать и определять потребность организации в персонале,  определять эффективные пути ее удовлетворения;  критически оценивать информацию;  Владеть инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры,  обеспечения возможности для повышения образования и роста;  навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей</p>	
--	--	---	--

		региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;	
--	--	---	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК – 22	умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	Знать параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; проекты социальных изменений; Уметь эффективно исполнять обязанности; правильно применять нормы права; эффективно участвовать в групповой работе; определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов; разрабатывать проекты социальных изменений Владеть проектированием организационных действий; правильным применением норм права; принципы формирования команды; методами выявления	- тестирование; - индивидуальные задания в рабочей тетради; - устный опрос; - фронтальный опрос.

		отклонений и корректирующими мерами управ- ленческих решений; разработкой проектов социальных изменений.	
--	--	---	--

*1 – указывается наименование компетенции, закреплённой за дисциплиной в соответствии с РУП «Распределением компетенций».*

*2 – прописывается содержание компетенции в отглагольной форме настоящего времени.*

*3 – указываются требования «знать», «уметь», «владеть».*

*4 – указываются формы, с помощью которых можно оценить будет сформированность компетенции(й).*

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственными регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

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

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – 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.	<b>отлично (зачтено)</b>
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – 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.	
<b>С</b>	<b>Хорошо</b> – 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.	<b>хорошо</b> <b>(зачтено)</b>
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – 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.	<b>удовлетворительно</b> <b>(зачтено)</b>
<b>Е</b>	<b>Посредственно</b> – 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	<b>удовлетворительно</b> <b>(незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – 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.	<b>неудовлетворительно</b> <b>(незачтено)</b>
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – 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 - Код и наименование компетенции. Этап 1  
ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

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: принципы целеполагания, виды и методы планирования; основы принятия решений на основе обобщения информации; проектирование организационных действий; нормы права;	1.Анализ макроэкономики как предпосылка прогнозирования и планирования 2.Характеристика методов экспертной оценки, нормативного и балансового методов планирования. 3.Понятие и структура государственных финансов
Уметь: диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и	4.Сущность системы государственного финансового планирования 5.Порядок разработки и утверждения государственного бюджета 6.Порядок образования и использования средств Бюджета развития РФ

определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; критически оценивать информацию;	
Навыки: Владение инструментами развития сотрудников через оценку результатов из деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности для повышения образования и роста; навыками разработки планов развития территории с учетом географических особенностей региона конструктивной переоценкой накопленного опыта;	7.Порядок образования и использования фонда финансовой поддержки регионов 8.Снижения дефицита государственного бюджета 9.Порядок разработки и утверждения прогноза социально- экономического развития

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2  
ПК – 22 умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.

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: параметры качества управленческих решений и осуществления адми- нистративных процессов; проекты социальных изменений;	1. Предмет, объект и задачи курса планирования и прогнозирования. 2. Прогнозирование: сущность и классификация 3. Сущность и общая классификация планирования. 4. Становление планирования и прогнозирования в зарубежных странах 5. Особенности планирования и прогнозирования в США. 6. Планирование и прогнозирование в Японии

<p>Уметь:  эффективно  исполнять  обязанности;  правильно применять  нормы права;  эффективно  участвовать в  групповой работе;  определять  параметры качества  управленческих  решений и осуществ-  ления  административных  процессов;  разрабатывать  проекты социальных  изменений</p>	<p>7.Общегосударственное планирование в Южной Корее  8.Развитие планирования и прогнозирования во Франции  9.Прогнозирование и планирование в СССР  10.Научные основы методологии планирования и прогнозирования</p>
<p>Навыки: Владение  проектированием  организационных  действий;  правильным  применением норм  права; принципы  формирования  команды; методами  выявления  отклонений и  корректирующими  мерами управ-  ленческих решений;  разработкой проектов  социальных  изменений.</p>	<p>11.Методологические принципы прогнозирования и планирования  12.Система показателей планов-прогнозов. Утверждаемые и индикативные показатели. Госзаказ, принципы его формирования.  13.Система прогнозов, планов. Методологические основы их сопряжения.</p>

*Преподавателем представляются типовые контрольные задания , необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.*

**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.