

**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.17 Менеджмент**

**Направление подготовки: 38.03.06 Торговое дело**

**Профиль подготовки: Коммерция в АПК**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

**Форма обучения: очная**

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

### **ОК-5 – способностью к самоорганизации и самообразованию.**

#### **Знать:**

Этап 1: знать сущность, содержание, основные принципы менеджмента;

Этап 2: знать функции и методы менеджмента.

#### **Уметь:**

Этап 1: уметь ориентироваться в вопросах управления предприятием;

Этап 2: уметь применять полученные знания на практике.

#### **Владеть:**

Этап 1: реализовывать на практике принципы менеджмента;

Этап 2: разрабатывать методы менеджмента в профессиональной деятельности.

### **ПК-5 – способностью управлять персоналом организации (предприятия).**

#### **Готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами.**

#### **Знать:**

Этап 1: знать цели управления персоналом;

Этап 2: знать стратегии управления персоналом.

#### **Уметь:**

Этап 1: уметь управлять персоналом организации;

Этап 2: уметь организовывать работу с малыми коллективами.

#### **Владеть:**

Этап 1: разрабатывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами;

Этап 2: реализовывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами.

### **ПК-9 – готовностью анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации.**

#### **Знать:**

Этап 1: знать специальную терминологию;

Этап 2: знать миссию организации.

#### **Уметь:**

Этап 1: уметь анализировать стратегии организации;

Этап 2: уметь оценивать стратегии организации.

#### **Владеть:**

Этап 1: разрабатывать стратегии организации;

Этап 2: реализовывать стратегии организации.

## **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
ОК-5	способностью к самоорганизации и самообразованию.	знать: сущность, содержание, основные принципы менеджмента;	Устный опрос, письменный опрос,

		уметь: ориентироваться в вопросах управления предприятием; владеть: реализовывать на практике принципы менеджмента.	контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-5	способностью управлять персоналом организации (предприятия). Готовностью организационно-управленческой работе с малыми коллективами.	знать: цели управления персоналом; уметь: управлять персоналом организации; владеть: разрабатывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами.	Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
ПК-9	готовностью анализировать. оценивать разрабатывать стратегии организаций.	и знать специальную терминологию; уметь анализировать стратегии организации; разрабатывать стратегии организации.	Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенций	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки	
		1	2	3	4
ОК-5	способностью к самоорганизации и самообразованию.		знать: знать функции и методы менеджмента; уметь: применять полученные знания на практике; владеть: разрабатывать методы менеджмента в профессиональной деятельности.		Устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-5	способностью управлять персоналом организации (предприятия). Готовностью организационно-управленческой работе с малыми коллективами.		знать: стратегии управления персоналом; уметь: уметь организовывать работу с малыми коллективами; владеть: реализовывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами.		Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
ПК-9	готовностью анализировать. оценивать разрабатывать стратегии организаций.	и	знать миссию организации; уметь оценивать стратегии организации; реализовывать стратегии организаций.		Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной

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

Описание системы оценок. Таблица 3.

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.	отлично (зачтено)
<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>C</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.	хорошо (зачтено)

<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 (зачтено)</b>
<b>E</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 (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 (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.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>

**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 - ОК-5 – способностью к самоорганизации и самообразованию.

Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: сущность, содержание,	1. Возникновения управления как науки. 2. Подход к управлению, основанный на выделении научных

основные принципы менеджмента.	школ. 3. Процессный подход к менеджменту. 4. Системный подход к организации.
Уметь: ориентироваться в вопросах управления предприятием.	5. Принципы менеджмента. 6. Эволюция российского менеджмента. 7. Функции управления в системе.
Навыки: реализовывать на практике принципы менеджмента.	8. Необходимость управления в деятельности человека. 9. Организация как объект менеджмента. 10. Менеджер и предприниматель. 11. Ситуационные теории. 12. Основные научные школы менеджмента, их представители.

Таблица 6 - ОК-5 – способностью к самоорганизации и самообразованию.

Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: функции и методы менеджмента.	1. Сущность, виды и системы управления (менеджмента). 2. Развитие отечественного управления. 3. Современный Российский менеджмент. 4. Зарубежные модели менеджмента
Уметь: применять полученные знания на практике.	5. Понятие и сущность организаций. 6. Классификация организаций. 7. Самоорганизация и самоуправление хозяйствующих субъектов. 8. Внутренняя и внешняя среда организации и методы её оценки.
Навыки: разрабатывать методы менеджмента в профессиональной деятельности.	9. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. 10. Типы организаций по взаимодействию подразделений. 11. Типы организаций по взаимодействию с человеком.

Таблица 7 - ПК-5 – способностью управлять персоналом организации (предприятия).

Готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами.

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: цели управления персоналом.	1.Коммуникации в управлении. 2.Принятие решений. 3.Власть и влияние. 4.Виды организационных полномочий.
Уметь: управлять персоналом организаций.	5. Проектирование работы в организации. 6. Модели проектирования работы. 7. Модели проектирования работ. 8. Факторы проектирования организации.
Навыки:	9. Коммерческие и некоммерческие организации.

разрабатывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами.	10.Органы управления коммерческих организаций. 11. Внутренняя среда организации. 12. Факторы внешней среды организации. 13. Методы сбора информации, оценка факторов внешней среды организаций. 14. Сценарии внешней среды организации. 15. Особенности составления SNW –анализа 16. Новые типы организаций. 17. Интеграционные процессы в менеджменте.
---	--

Таблица 8 - ПК-5 – способностью управлять персоналом организации (предприятия). Готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами.  
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: стратегии управления персоналом.	1.Механистический тип организации. 2.Органический тип организации. 3.Традиционная организация. 4.Дивизиональная организация. 5.Матричная структура. 6.Корпоративная организация. 7.Многомерная организация. 8.Организация, ориентированная на рынок.
Уметь: организовывать работу с малыми коллективами.	9.Процесс коммуникации. 10.Модели принятия решений. 11.Процесс принятия управленческих решений. 12.Формы власти и способы её реализации. 13.Источники власти в организации.
Навыки: реализовывать организационно-управленческую работу с малыми коллективами.	14.Анализ функций управления. 15.Концепция проектирования работ. 16.Технология и проектирование работы. 17.Элементы проектирования организации. 18.Разделение труда и специализация. 19.Департаментизация и кооперация. 20.Масштаб управляемости и контроля. 21.Распределение прав и ответственности 22.Дифференциация и интеграция

Таблица 9 - ПК-9 – готовностью анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организаций.

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: специальную терминологию.	1. Персонал организации. 2.Сущность и функции кадрового менеджмента. 3.Формирование человеческого капитала.

	4. Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях.
Уметь: анализировать стратегии организации.	5. Принципы управления персоналом. 6. Анализ психологического портрета личности. 7. Методы управления персоналом. 8. Принципы управления персоналом. 9. Анализ психологического портрета личности. 10. Современный менеджер.
Навыки: разрабатывать стратегии организации.	11. Миссия организации. 12. Цели и их формирование. 13. Сущность и типы стратегий. 14. Этапы формирования стратегии предприятия

Таблица 10 - ПК-9 – готовностью анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организаций.

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: миссию организации.	1. Этапы стратегического планирования. 2. Разработка стратегии предприятия. 3. Реализация стратегии. 4. Совершенствование бизнес-процессов в организации
Уметь: оценивать стратегии организаций.	5. Типы стратегий бизнеса. 6. Области выработки стратегии 7. Эталонные стратегии. 8. Шаги определения стратегии. 9. Выбор стратегии. 10. Стадии выполнения стратегии. 11. Проблемы проведения стратегических изменений. 12. Мобилизация потенциала для выполнения стратегии.
Навыки: реализовывать стратегии организаций.	13. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала 14. Этика деловых отношений 15. Роль руководителя в разрешении конфликтов 16. Конфликт в организации. Система безопасности организации 17. Культура управления персоналом

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет), 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 аудиторные 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 семинарских занятий, 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 обучаемы 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.