

**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.В.05 Актуальные проблемы менеджмента

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки Учет, анализ и аудит

Квалификация (степень) выпускника магистр

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

ОПК-3: способностью принимать организационно-управленческие решения

Знать:

Этап 1: основные аспекты развития теории управленческих решений

Этап 2: систему методов управления организацией; методы и приемы популяризации управленческих решений

Уметь:

Этап 1: анализировать ситуацию

Этап 2: планировать и организовывать работу коллектива; методами популяризации принимаемых решений

Владеть:

Этап 1: тезаурусом менеджмента

Этап 2: навыки межличностного, внутригруппового и интеркультурного общения

ПК-4: способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада

Знать:

Этап 1: основные концепции и модели менеджмента

Этап 2: проблемы руководства и лидерства

Уметь:

Этап 1: основы мотивации персонала к эффективному труду

Этап 2: планировать и организовывать работу коллектива

Владеть:

Этап 1: тезаурусом менеджмента

Этап 2: приемами презентации научных исследований

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-3	способен принимать организационно-управленческие решения	знать: основные аспекты развития теории управленческих решений; уметь: анализировать ситуацию; владеть: тезаурусом менеджмента.	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование
ПК-4	способен представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	знать: основные концепции и модели менеджмента; уметь: основы мотивации персонала к эффективному труду; владеть: тезаурусом менеджмента.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наимено- вание ком- петенции	Критерии сфор- мированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-3	способен прини- мать организаци- онно- управленческие решения	знать: систему методов управле- ния организацией; методы и приемы популяризации управ- ленческих решений; уметь: планировать и организо- вать работу коллектива; мето- дами популяризации принимае- мых решений; владеть: навыки межличностно- го, внутригруппового и интер- культурного общения.	устный опрос, письменный оп- рос, компьюте- рное тестирование
ПК-4	способен представ- лять результаты проведенного ис- следования науч- ному сообществу в виде статьи или доклада	знать: проблемы руководства и лидерства; уметь: планировать и организо- вать работу коллектива; владеть: приемами презентации научных исследований.	устный опрос, доклад по резуль- татам самостоя- тельной работы, компьютерное тестирование

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регла-
ментам 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]	A – (5+)		
[85;95)	B – (5)	отлично – (5)	
[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	зачтено
[60;70)	D – (3+)		
[50;60)	E – (3)	удовлетворительно – (3)	
[33,3;50)	FX – (2+)		незачтено
[0;33,3)	F – (2)	неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные	отлично (зачтено)

	программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	
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)
E	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)
F	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-3: способностью принимать организационно-управленческие решения. 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 аспекты развития теории управленческих решений	<p>1. Понятие «управляемость» характеризует:</p> <p>1) Воздействие на управляемый объект.</p> <p>2) Эффективное управленческое решение.</p> <p>+3) Реакция организации на управленческое воздействие.</p> <p>4) Компетенции персонала управления.</p> <p>5) Уровень образования менеджеров</p> <p>2. Главным фактором формирования механизма управления является:</p> <p>1) Информационное обеспечение управления.</p> <p>2) Подбор и расстановка персонала.</p> <p>+3) Рациональный тип организации управления.</p> <p>4) Повышение квалификации персонала.</p> <p>5) Исследование и учет характеристик персонала.</p>
Уметь: анализировать ситуацию	<p>3. Наиболее корректным определением цели управления является:</p> <p>+1) Результат, на достижение которого направлено управление.</p> <p>2) Видение будущего, которое желательно достичь.</p> <p>3) Объективная тенденция развития организации.</p> <p>4) Желательное и состояние управляемой системы.</p> <p>5) Финансовое положение, определяющее стабильность и устойчивость.</p> <p>4. Наиболее важными в формировании необходимого качества управленческого решения являются следующие факторы:</p> <p>1) Объем информации, личные качества менеджера.</p> <p>2) Методология разработки решения, временные ограничения.</p> <p>3) Методы анализа, реальность, объем информации.</p> <p>4) Организация разработки, ответственность персонала.</p> <p>+5) Целевая ориентация, методология, професионализм.</p>
Владеть: тезаурусом менеджмента;	<p>5. Субъектами управления являются:</p> <p>1) рабочий инструментального цеха;</p> <p>+2) руководители, наделенные полномочиями принятия решения</p> <p>3) бухгалтер материального отдела;</p> <p>4) начальник отдела МТС;</p>

	<p>5) заведующий лабораторией;</p> <p>6. Управление – это:</p> <p>1) искусство управления людьми для достижения престижа фирмы</p> <p>+2) процесс планирования, организации, мотивации и контроля</p> <p>3) деятельность по удовлетворению своих потребностей</p> <p>4) специфический вид деятельности в корыстных целях</p> <p>5) Последовательная цепь действий по руководству организацией.</p>
--	--

Таблица 6 - ОПК-3: способностью принимать организационно-управленческие решения. 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: систему методов управления организацией; методы и приемы популяризации управленческих решений	<p>1. Методы необходимые в первую очередь для наведения дисциплины в коллективе</p> <p>1) экономические;</p> <p>+2) организационно-административные;</p> <p>3) социально-психологические;</p> <p>4) материальной мотивации;</p> <p>5) дисциплинарные.</p> <p>2. Делегирование полномочий –это:</p> <p>1) переложение своей ответственности на сотрудников;</p> <p>+2) передача полномочий лицу, принимающему ответственность за их выполнение;</p> <p>3) передача обязанностей на нижестоящих руководителей;</p> <p>4) распространение среди сотрудников своих полномочий;</p> <p>5).уменьшение ответственности за принимаемые решения.</p>
Уметь: планировать и организовывать работу коллектива; методами популяризации принимаемых решений	<p>3. Исследовать управление необходимо:</p> <p>1) Чтобы повышать квалификацию менеджера.</p> <p>+2) Для повышения качества управленческих решений.</p> <p>+3) Для разработки стратегии управления.</p> <p>+4) Для эффективного совершенствования управления.</p> <p>5) Для получения дополнительной информации при принятии решений.</p> <p>4. Федеральным органом управления АПК РФ является:</p> <p>+1) Министерство сельского и рыбного хозяйства РФ</p> <p>2) Министерства с.-х. республик в составе РФ</p> <p>3) Управления (департаменты) с.-х. краев, областей, автономных образований</p> <p>4) Районные управление с.-х.</p>
Владеть: навыки межличностного, внутригруппового и интеркультурного общения	<p>1. Столкновение как ступень противоречий означает:</p> <p>1) глобальная цель — единая;</p> <p>+2) общая цель — единая;</p> <p>3) средства и методы — сходные;</p> <p>4) все ответы неправильные.</p> <p>К социальным связям относятся:</p> <p>1) стимулирование;</p>

	<p>2) ответственность;</p> <p>+3) отношения по уровням управления;</p> <p>4) мотивация;</p> <p>5) правильных ответов нет.</p>
--	---

Таблица 7 - ПК-4: способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада. 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 концепции и модели менеджмента	<p>1. Сущность линейной структуры управления состоит в том, что</p> <p>1) Для выполнения отдельных функций выделяют специальные звенья или отдельных исполнителей</p> <p>2) Организуются временные творческие коллективы для выполнения определенных программ или проблем</p> <p>+3) Каждый работник управления выполняет все функции руководства данным участком производства</p> <p>4) Однаковые по специализации подразделения независимо от территориального расположения объединяются в цехи.</p> <p>2. В большей мере соответствует пониманию менеджмента следующая парадигма управления:</p> <p>1) Организация движения и обработки информации;</p> <p>2) Организация и технология деятельности (производства);</p> <p>+3) Функционирование и развитие социально-экономической системы;</p> <p>4) Единство внешней и внутренней среды организации;</p> <p>5) Человеческий фактор: экономические процессы деятельности.</p>
Уметь: основы мотивации персонала к эффективному труду	<p>3. Ф.Тэйлор, Х. Эмерсон, М. Кук и У. Кларк видели повышение эффективности во внедрении разных методов и средств только потому, что:</p> <p>1) имели разное представление об эффективности производственно-хозяйственных систем;</p> <p>2) имели разные объекты, методы и средства исследования;</p> <p>+3) имели разные взгляды на источники средств повышения производительности труда;</p> <p>4) пользовались разной методологией исследования процесса труда;</p> <p>4. Отбор и учебную подготовку персонала Х. Эмерсон относил к функции _____ работников.</p> <p>ОТВЕТ: штабных</p>
Владеть: тезаурусом менеджмента.	<p>5. Стиль руководства, требующий детальных согласований принимаемых решений по иерархии называется _____</p> <p>ОТВЕТ: бюрократическим</p> <p>ОТВЕТ: бюрократический</p> <p>6. Управленческое решение – это:</p> <p>1) четкая ориентация на достижение отдельной цели или системы целей организации.</p> <p>2) концентрированное выражение процесса управления на его заключительной стадии.</p>

	+3) обдуманный вывод о необходимости осуществить действия для достижения целей организации; 4) чёткие и обоснованные формулировки задач стоящих перед организацией.
--	--

Таблица 8 - ПК-4: способностью представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада. 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: проблемы руководства и лидерства	<p>1. Распорядительные полномочия – это:</p> <p>1) формирование системы контроля для предотвращения ошибок; +2) право принимать обязательные для исполнения подчиненным решения;</p> <p>3) предоставление возможности как предложить, так и запретить какие-то действия</p> <p>4) предоставление возможности руководить в области своей компетенции;</p> <p>5) отношения, регулируемые линейными полномочиями.</p> <p>2. Психологическая структура личности характеризуется</p> <p>1) темпераментом, возрастом, уровнем образования.</p> <p>+2) моральными качествами, темпераментом, особенностями психики;</p> <p>3) моральными качествами, возрастом, темпераментом;</p> <p>4) способностью к предпринимательству;</p> <p>5) способностью к сопереживанию.</p>
Уметь: планировать и организовывать работу коллектива	<p>3. Методы необходимые в первую очередь для наведения дисциплины в коллективе</p> <p>1) экономические;</p> <p>+2) организационно-административные;</p> <p>3) социально-психологические;</p> <p>4) материальной мотивации;</p> <p>5) дисциплинарные.</p> <p>4. Отбор кадров – это:</p> <p>1) описание функций и список требуемых качеств, предъявляемых к претендентам;</p> <p>+2) изучение качеств претендентов для установления соответствия служебным обязанностям;</p> <p>3) определение основных функциональных требований к данной работе;</p> <p>4) процедура проведения собеседования перед приемом на работу в организацию;</p> <p>5) процедура вступительных испытаний претендентов на вакантные места.</p>
Владеть: приемами презентации научных исследований	<p>5. Информация – это:</p> <p>1) степень неопределенности ситуации.</p> <p>2) взаимосвязь управляющей и управляемой систем.</p> <p>3) функционирование прямой и обратной связи.</p>

	<p>+4) совокупность сведений о состоянии управляемой системы.</p> <p>5) форма отражения проблем по разрабатываемым решениям.</p> <p>6. Служба, в компетенцию которой входит текущий контроль и регулирование материальных запасов:</p> <p>+1) служба логистики;</p> <p>2) служба маркетинга;</p> <p>3) диспетчерская служба;</p> <p>4) служба бухгалтерского учета</p>
--	--

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 (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 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.