

**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

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-3	способен принимать организационно-управленческие решения	знать: систему методов управления организацией; методы и приемы популяризации управленческих решений; уметь: планировать и организовывать работу коллектива; методами популяризации принимаемых решений; владеть: навыки межличностного, внутригруппового и интеркультурного общения.	устный опрос, письменный опрос, компьютерное тестирование
ПК-4	способен представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	знать: проблемы руководства и лидерства; уметь: планировать и организовывать работу коллектива; владеть: приемами презентации научных исследований.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной 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 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	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)		

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.	
В	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.	
С	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)
Д	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.	
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые	неудовлетворительно (незачтено)

	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, профессионализм.</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 управления 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>

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

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

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

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

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 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.