

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
Б1.В.07 КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Направление подготовки (специальность) 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки (специализация) Экономика организации

Квалификация выпускника магистр

1. Перечень компетенций и их формирование в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Процедура оценивания
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает способы формирования команд и методов эффективного руководства коллективами	Знать: Сущность и содержание кадрового менеджмента как части менеджмента организации Уметь: Использовать методы эффективного руководства коллективом Владеть: Способами формирования команд	устный опрос, тестирование
	УК-3.2 Разрабатывает командную стратегию, управляет и организует работу коллективов для достижения поставленной цели	Знать: Содержание кадровой стратегии Уметь: Управлять коллективом для достижения поставленной цели Владеть: Навыками организации работы коллективов для достижения поставленной цели	устный опрос, тестирование
	УК-3.3 Применяет методы организации и управления коллективом, планирования его действий	Знать: Методы организации и управления коллективом Уметь: Планировать действия коллектива Владеть: Навыками планирования действий коллектива	устный вопрос, тестирование

<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.3 Применяет способы анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения</p>	<p>Знать: Эволюцию практики кадрового менеджмента в мире и актуальные современные тенденции Уметь: Применять способы анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения Владеть: Навыками разрешения конфликтов в межкультурной коммуникации</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>
<p>ПК-2 Способен разрабатывать и оценивать варианты организационно-управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>ПК-2.1 Владеет знанием разработки и оценки альтернативных вариантов управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации</p>	<p>Знать: Методы разработки и оценки альтернативных вариантов управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации Уметь: Разрабатывать и оценивать альтернативные варианты управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации Владеть: Навыками разработки и оценки альтернативных вариантов управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации</p>	<p>устный опрос, тестирование</p>

ПК-2 Способен разрабатывать и оценивать варианты организационно-управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	ПК-2.2 Разрабатывает варианты альтернативных организационно-управленческих решений для достижения критериев социально-экономической эффективности	Знать: Проблемы в области кадрового менеджмента современных организаций Уметь: Разрабатывать механизмы решения проблем в области кадрового менеджмента современных организаций Владеть: Навыками разработки альтернативных вариантов организационно-управленческих решений для достижения критериев социально-экономической эффективности	устный опрос, тестирование
	ПК-2.3 Осуществляет оценку и выбор альтернативного организационно-управленческого решения на основе критериев социально-экономической эффективности	Знать: Методы оценки организационно-управленческих решений Уметь: Осуществлять оценку организационно-управленческих решений Владеть: Навыками выбора альтернативного организационно-управленческого решения на основе критериев социально-экономической эффективности	устный опрос, тестирование

2. Шкала оценивания.

Шкалы оценивания и система оценок представлены в локальном нормативном акте ВУЗа Положении «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация» утвержденным решением Ученого совета университета 20 июля 2016г., протокол № 11

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2.1 - УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
<p>УК-3.1 Знает способы формирования команд и методов эффективного руководства коллективами</p>	<p>1. Английская философия управления персоналом основывается на традициях: Поощрения индивидуума работников с ориентацией на прибыль компании Уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма +традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений Традициях постоянного совершенствования выполняемых работником функций</p> <p>2. Технократический подход к управлению персоналом характеризуется: +преимущественным господством авторитарного стиля управления на предприятии Выработкой организацией самостоятельной стратегии развития трудовых ресурсов Создание условий для повышения квалификации, увеличения полномочий сотрудников</p> <p>3. Найдите соответствие: А) Экономическая концепция управления персоналом Б) Социальная концепция управления персоналом</p> <p>1. возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок 2. предполагает использование экономических методов для мобилизации трудовых ресурсов на достижение определённого результата Ответ: А - 2; Б – 1.</p> <p>4.Перечислите основные социальные функции в работе с персоналом Ответ: Организация питания, работа библиотеки, спортивно-оздоровительные мероприятия</p> <p>5. Охарактеризуйте эволюцию концепций управления персоналом Ответ: Экономическая, организационно- административная, организационно-социальная и гуманистическая</p> <p>6. Раскройте содержание школы человеческих отношений (неоклассическая школа) Ответ: доказали важность социально-психологических факторов</p> <p>7. Охарактеризуйте методику оценки ценности рабочих мест Эдварда Хейя.</p>

	<p>Ответ: балльно-факторный метод, который оценивает рабочие места по нескольким параметрам</p> <p>8. Найдите соответствие:</p> <p>А) материальная мотивация труда Б) нематериальная мотивация труда</p> <p>1. Вознаграждение в виде дополнительного комфорта, помощи в реализации своего потенциала или в решении проблем сотрудника</p> <p>2. Стимулирование сотрудника деньгами: премии, проценты, бонусы, доплаты и штрафы</p> <p>Ответ: А - 2; Б - 1</p> <p>9. Охарактеризуйте систему мотивации</p> <p>Ответ: совокупность методов и инструментов, направленных на повышение производительности труда</p> <p>10. Что не относится к основным закономерностям, служащим объективной основой предъявления требований к системе и технологии управления персоналом организации:</p> <p>Системное формирование управления персоналом Параллельность производства и управления Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом +максимизация числа ступеней управления персоналом Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов систем управления персоналом</p> <p>11. Системное формирование управления персоналом предполагает:</p> <p>Степень централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций +учет всех возможных взаимосвязей системы управления персоналом между ее подсистемами Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы Соответствие системы управления персоналом требованиям производства Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом</p> <p>12. Функция "деловая оценка персонала" относится к подсистеме:</p> <p>Трудовых отношений +развития персонала Планирования и прогнозирования кадров Правового обеспечения системы управления персоналом Управления социальным развитием</p> <p>13. Перечислите блоки системы управления персоналом</p> <p>Ответ: Управление кадрами, управление условиями труда, социальное управление</p> <p>14. Охарактеризуйте цель управления персоналом</p> <p>Ответ: ориентировано на достижение двух конкурирующих между собой целей: экономической и социальной</p> <p>15. Охарактеризуйте управление персоналом</p>
--	--

	<p>посредством формирования рабочих групп с целью обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов</p> <p>Ответ: позволяет оценить функции и место каждого работника в команде, обнаружить неформальных лидеров и улучшить коммуникацию внутри фирмы</p> <p>16. Какие этапы включает становление коллектива?</p> <p>Ответ: Первоначального становления, дифференцирование, интегрирование</p> <p>17. Охарактеризуйте стадию дифференцирования в формировании коллектива</p> <p>Ответ: На основе общности интересов и склада характеров формируются малые группы, различные по своей ориентации к руководителю и к задачам коллектива</p> <p>18. Охарактеризуйте психологический климат в организации</p> <p>Ответ: способствует продуктивной среде и удовлетворённости персонала</p> <p>19. Каково содержание конфликтного поведения?</p> <p>Ответ: противоположно направленные действия участников конфликта, а также взаимные реакции, направленные на реализацию интересов каждой стороны и ограничение интересов оппонентов</p> <p>20. Охарактеризуйте компромисс как способ разрешения конфликтной ситуации</p> <p>Ответ: совместно найденное решение конфликтной ситуации, удовлетворяющее обе стороны</p>
--	--

<p>УК-3.2 Разрабатывает командную стратегию, управляет и организует работу коллективов для достижения поставленной цели</p>	<p>21. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности: +органичная, гибкая форма организации Центральная бюрократия Полное использование потенциала сотрудников Самоконтроль Внешний контроль</p> <p>22. Какова сущность оценки персонала? Ответ: целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места</p> <p>23.Какова роль оценки персонала? Ответ: позволяет создать рационально работающую структуру</p> <p>24. Охарактеризуйте административную цель оценки персонала Ответ: Принятие управленческих решений относительно перевода, повышения, понижения или направления на обучение и т.д. работников по результатам оценки</p> <p>25. Каково содержание критериев оценки персонала? Ответ: порог, за которым состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным требованиям</p> <p>26. Для чего нужны оценки с использованием формализованных процедур оценки персонала? Ответ: для выявления сильных и слабых сторон работников, определения их потенциала и возможностей для развития</p> <p>27. Какова суть кадрового планирования? Ответ: создание благоприятных условий для предоставления потенциальным работникам вакантных мест</p> <p>28. Охарактеризуйте функции управления персоналом Ответ: набор действий, при помощи которых осуществляется процесс управления кадрами в организации</p> <p>29. Что не относится к основным признакам персонала организации: Наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором Обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте Целевая направленность деятельности персонала, т.е. создание работнику условий для достижения целей организации +наличие творческих способностей</p> <p>30. От чего не зависит численность персонала: От характера, сложности, трудоемкости</p>
---	---

	<p>производственных (или иных) и управленческих процессов</p> <p>Степени механизации процессов</p> <p>Степени автоматизации и компьютеризации процессов</p> <p>+от местоположения организации</p> <p>31. Что не относится к характеристикам уровня развития коллектива:</p> <p>Ориентированность на цели</p> <p>Организованность</p> <p>Сплоченность</p> <p>+мотивированность</p> <p>32. От чего не зависит организованность как характеристика уровня развития коллектива</p> <p>Ответственности</p> <p>Сработанности</p> <p>Включения в управление членов коллектива</p> <p>+знания основ управления</p> <p>33. От чего не зависит сплоченность как характеристика уровня развития коллектива:</p> <p>Единства взглядов</p> <p>Совместимости</p> <p>Стабильности</p> <p>+ответственности</p> <p>34. В какой форме осуществляются полномочия трудовых коллективов:</p> <p>+общие собрания (конференции) трудовых коллективов</p> <p>Митинги</p> <p>Шествия</p> <p>35. Какова периодичность проведения собраний (конференций) трудовых коллективов организаций:</p> <p>+не реже двух раз в год</p> <p>Ежегодно</p> <p>Раз в пять лет</p> <p>В случае возникновения необходимости</p> <p>36. Что не учитывается в практике учета кадров:</p> <p>Списочный состав</p> <p>Среднесписочный состав</p> <p>Явочный состав</p> <p>+планируемый состав</p> <p>37. Охарактеризуйте организационную структуру персонала</p> <p>Ответ: состав и соподчинённость должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия</p> <p>38. Что отражает функциональная структура персонала?</p> <p>Ответ: как распределены функции управления между руководством и подразделениями в компании</p> <p>39. Охарактеризуйте квалификационную структуру персонала</p> <p>Ответ: соотношение работников различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определённых трудовых функций</p>
--	---

	<p>40. Что не учитывается при анализе структуры персонала по уровню образования:</p> <ul style="list-style-type: none">+начальное образованиеСреднее общееСреднее специальноеВысшее образование
--	--

<p>УК-3.3 Применяет методы организации и управления коллективом, планирования его действий</p>	<p>41. Охарактеризуйте статистический метод кадрового планирования Ответ: Выявляется зависимость конкретного показателя от других переменных</p> <p>42. Охарактеризуйте нормативный метод кадрового планирования Ответ: В основу заданий на определённый период включаются нормы затрат ресурсов на единицу продукции</p> <p>43. Охарактеризуйте балансовый метод кадрового планирования Ответ: Основан на взаимосвязи между ресурсами предприятия и его потребностями в пределах одного периода</p> <p>44. Охарактеризуйте карьерный план Ответ: список шагов, которые необходимо предпринять для достижения конечных целей в профессии</p> <p>45. Охарактеризуйте роль карьерного планирования Ответ: Даёт возможность полностью раскрыть свой потенциал, брать более сложные проекты и больше зарабатывать</p> <p>46. Что понимается под удовлетворенностью работой? Ответ: показатель того, насколько человек доволен своей работой</p> <p>47. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции: Управление рабочим временем Соблюдение требований психофизиологии труда +нормирование и тарификация трудового процесса Разработка форм участия персонала в прибылях и капитале Управление социальными конфликтами и стрессами</p> <p>48. Перечислите основные типы мотивации Ответ: внутренняя, внешняя, положительная, отрицательная</p> <p>49. Охарактеризуйте внутренний тип мотивации Ответ: Исходит изнутри человека и связана с его личными интересами, ценностями и стремлениями</p> <p>50. Охарактеризуйте внешний тип мотивации. Ответ: Обусловлена внешними факторами, такими как награды, похвала или наказания</p> <p>51. Охарактеризуйте отрицательный тип мотивации Ответ: Основана на страхе перед негативными последствиями, такими как наказания или лишения</p> <p>52. На чем основан положительный тип мотивации Ответ: На получении удовольствия от самого занятия или награды</p> <p>53. Охарактеризуйте метод мотивирования «кнута и пряника» Ответ: предполагает использование как положительного, так и отрицательного подкрепления для стимулирования деятельности</p> <p>54. Дайте определение мотивации сотрудников</p>
--	--

	<p>Ответ: готовность делать что-то</p> <p>55. Дайте определение системы мотивации сотрудников</p> <p>Ответ: совокупность методов и инструментов, направленных на повышение производительности труда</p> <p>56. Раскройте суть принципа управления «стабильность персонала», сформулированного Анри Файолем - представителем административной школы управления</p> <p>Ответ: стремление к достижению обоюдовыгодных долговременных соглашений между работниками и менеджерами</p> <p>57. Раскройте суть принципа управления «инициатива», сформулированного Анри Файолем - представителем административной школы управления</p> <p>Ответ: предоставление работникам возможности проявлять личную инициативу</p> <p>58. Раскройте суть принципа управления «корпоративный дух», сформулированного Анри Файолем - представителем административной школы управления</p> <p>Ответ: в коллективе должны сохраняться гармоничные отношения</p> <p>59. В каких случаях применяются незапрограммированные управленческие решения</p> <p>Ответ: в ситуациях, которые новы, внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами</p> <p>60. По чьей инициативе выносятся вопросы на рассмотрение собраний (конференций) трудовых коллективов</p> <p>Ответ: профсоюзной организации, администрации, отдельных работников коллектива, по совместной инициативе профсоюзной организации и администрации, комиссией по трудовым спорам и другими</p>
--	--

Таблица 2.2 - УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)	Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции
--	---

<p>УК-5.3 Применяет способы анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации и их разрешения</p>	<p>1. Какая модель кадрового менеджмента является исторически более ранней: +американская Японская Российская Симбиозные модели</p> <p>2. Какие особенности американского менталитета не повлияли на формирование американской модели кадрового менеджмента: Географические условия Религиозно-этнические особенности Социокультурные особенности +плотность населения</p> <p>3. Найдите соответствие: А) американская модель кадрового менеджмента Б) японская модели кадрового менеджмента</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пожизненный найм 2. Применение конвейера 3. Внутренняя ротация и карьерный рост 4. Максимально высокий темп работы <p>Ответ: А – 2, 4; Б – 1, 3</p> <p>4. Охарактеризуйте патерналистскую модель кадрового менеджмента Ответ: менеджер по персоналу выступает как попечитель своих работников</p> <p>5. Охарактеризуйте «контрактную» модель кадрового менеджмента Ответ: менеджер по персоналу выступает в качестве специалиста по трудовым договорам (контрактам), включая коллективные договоры</p> <p>6. Охарактеризуйте «архитектурную» модель кадрового менеджмента Ответ: менеджер по персоналу выступает в качестве «архитектора» кадрового потенциала организации</p> <p>7. Каковы преимущества симбиозных моделей менеджмента? Ответ: грамотное сочетание сильных сторон различных национальных культур, что позволяет свести к минимуму их слабые стороны</p> <p>8. Какая концепция не определяла выбор российской модели кадрового менеджмента: Заимствования зарубежных моделей Создания собственной модели Адаптации зарубежного опыта управления +директивного управления</p> <p>9. Найдите соответствие: А) факторы, препятствующие становлению российской модели кадрового менеджмента Б) факторы, способствующие становлению российской модели кадрового менеджмента</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опыт государственного регулирования экономики 2. Нежелание руководителей учитывать «человеческий ресурс»
---	--

	<p>3. Преобладание старых традиций в управлении персоналом</p> <p>4. Высокий научно-интеллектуальный потенциал населения</p> <p>Ответ: А – 2, 3; Б – 1, 4</p> <p>10. Конечной целью менеджмента является:</p> <ul style="list-style-type: none">+обеспечение прибыльной деятельности производства;Улучшение качества жизни общества;Ужесточение управленческого аппарата. <p>11. Неформальные (интуитивные) методы принятия управленческих решений, в чем заключается их сущность.</p> <p>Ответ: основываются на аналитических способностях лиц, принимающих решения</p> <p>12. В чем особенность выбора на основе такого метода принятия управленческих решений как неформальный или интуитивный.</p> <p>Ответ: выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правильный</p> <p>13. В чем заключается минус такого метода принятия управленческих решений как неформальный или интуитивный.</p> <p>Ответ: Высокая вероятность ошибочного решения</p> <p>14. В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления человеческими отношениями:</p> <ul style="list-style-type: none">Математическая школа;Административная школа;+школа человеческих отношений. <p>15. Коллективные методы принятия управленческих решений, в чем состоит их суть.</p> <p>Ответ: предполагают участие группы людей</p> <p>31. Охарактеризуйте Метод номинальной групповой техники.</p> <p>Ответ: Члены группы изначально излагают свои предложения по решению проблемы самостоятельно и независимо от других.</p> <p>16. Охарактеризуйте метод Дельфи</p> <p>Ответ: Члены группы независимо и анонимно отвечают на детально сформулированный перечень вопросов по рассматриваемой проблеме</p> <p>17. Какой школой управления были впервые названы 5 функций менеджмента:</p> <ul style="list-style-type: none">Поведенческой;+административной;Математической. <p>18. В чем заключается суть количественных методов при принятии управленческих решений.</p> <p>Ответ: использование математического и статистического моделирования для анализа данных, связанных с проблемами организации</p> <p>19. Для того чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых –</p>
--	--

	<p>наличие общей цели, объясните данный признак. Ответ: Каждый сотрудник должен понимать, к чему стремится команда, и какую роль он играет в достижении этих целей</p> <p>20. Для того чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, один из которых – практическое взаимодействие людей, объясните данный признак. Ответ: личное общение и совместная деятельность в процессе достижения общей цели</p> <p>21. Дайте характеристику конфликта в организации Ответ: разногласия между участниками рабочего процесса</p> <p>22. Что не лежит в основе возникновения конфликта в организации: Конфликтная ситуация +приказ Инцидент</p> <p>23. Что не является наиболее распространенной причиной возникновения конфликта: +штатная структура организации Ошибки в процессе принятия управленческих решений Низкий уровень корпоративной культуры Плохой организационный климат</p> <p>24. Охарактеризуйте межличностные конфликты в коллективе Ответ: ссоры между двумя и более людьми из-за отличия в интересах, точках зрения или мнениях</p> <p>25. Охарактеризуйте конструктивный конфликт Ответ: основывается на объективных противоречиях, в процессе разрешения которых возникают новые идеи, происходят прогрессивные изменения в организации</p> <p>26. В систему экономических методов управления входит: +планирование; Нормирование; Соревнование.</p> <p>27. Что следует понимать под групповым давлением на сотрудника в коллективе. Ответ: целенаправленное и регулярное психологическое насилие, которое проявляется в манипулятивном общении, придирках, насмешках коллег</p> <p>28. Что следует понимать под трудовой адаптацией в коллективе Ответ: процесс приспособления нового сотрудника к работе в компании</p> <p>29. Что следует понимать под социальной адаптацией в коллективе. Ответ: процесс, в ходе которого новый сотрудник интегрируется в коллектив и начинает чувствовать себя частью команды</p> <p>30. Выделяют следующие виды контроля, как функции управления:</p>
--	---

	<p>Операционный, технический; Операционный, функциональный; +предварительный, текущий, заключительный.</p> <p>31. Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие. Охарактеризуйте аналитическую оценку как критерий оценивания воспринимаемого человека Ответ: Люди выстраивают отношения, «оценивая» других по тому, что на них надето и как они себя ведут</p> <p>32. Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие. Охарактеризуйте социальную оценку как критерий оценивания воспринимаемого человека Ответ: Если человек в первый раз виден в группе, проще доверять ему, если он является другом друзей</p> <p>33. Восприятие человека складывается под влиянием трех составляющих: воспринимаемый человек, воспринимающий человек и ситуация в которой происходит восприятие. Охарактеризуйте ассоциативную оценку как критерий оценивания воспринимаемого человека. Ответ: Люди видят в человеке не просто шаблон, а пример конкретного человека — своего друга, родственника или известной личности</p> <p>34. Что представляет собой организация? Различные виды связи, необходимые в процессе выполнения работ; +совокупность людей и групп, объединенных для достижения какой-либо цели; Физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие.</p> <p>35. Что следует понимать под неформальными коллективами. Ответ: сообщество людей, в котором взаимоотношения строятся на основе личной приязни, эмоциональных связей и интереса</p> <p>36. Что следует понимать под формальными коллективами. Ответ: официальное объединение людей, которое создано по воле руководства и имеет документальное оформление</p> <p>37. Что следует понимать под идеологическим видом неформальных коллективов. Ответ: Участников таких групп объединяют схожие взгляды на жизнь, ценности и идеалы</p> <p>38. Раскройте суть разделения труда, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию. Ответ: обособление различных видов труда работников и специализации рабочих мест и персонала на выполнение</p>
--	---

	<p>закреплённых за ними функций, работ и операций</p> <p>39. Раскройте суть коммуникации, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию. Ответ: обмен информацией внутри организации и за её пределами</p> <p>40. Раскройте суть формальных правил поведения, как одной из основных черт, характеризующих любую организацию. Ответ: регламентация деятельности и обеспечение достижения целей организации</p> <p>41. Какова цель управленческого воздействия на конфликт Ответ: изменение содержания и интенсивности конфликтного взаимодействия, его масштабов для эффективного разрешения или урегулирования конфликта</p> <p>42. Что нужно сделать руководителю (менеджеру по персоналу) для выявления причин конфликта Ответ: изучение документов, опрос</p> <p>43. Охарактеризуйте изучение хода конфликта и событий, связанных с ним Ответ: исследуются события, которые приносят принципиально новое качество в развитие конфликта</p> <p>44. Выполнение каких условий необходимо для проведения переговоров как наиболее эффективного метода разрешения конфликта Ответ: уважительный диалог; тактичное поведение; контролирование переговорного процесса; взаимовыгодные варианты ведения переговоров и решения проблем</p> <p>45. Охарактеризуйте подготовку к переговорам как стадию метода разрешения конфликта Ответ: достижение соглашения о необходимости переговоров, определение места и времени встречи, стратегии и тактики, составление необходимых документов и материалов</p> <p>46. Охарактеризуйте медиацию как одну из технологий альтернативного урегулирования споров с участием третьей нейтральной стороны Ответ: нейтральный посредник помогает сторонам в конфликте найти взаимовыгодное решение</p> <p>47. Какой элемент находится вне сферы непосредственного влияния организации? Конкуренты; +политическая и экономическая обстановка в стране и мире; Поставщики.</p> <p>48. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внешней среды организации? Маркетинг и производство; Персонал, финансы и учет; +макросреда и непосредственное окружение.</p> <p>49. Исходя из сроков существования, коллективы</p>
--	---

	<p>подразделяются на временные и постоянные. Объясните, в чем их различия.</p> <p>Ответ: Постоянные коллективы придают организации устойчивость. Временные коллективы создают для работы над конкретным проектом или проблемой</p> <p>50. Назовите основные виды коммуникаций в организации</p> <p>Ответ: внешние, внутренние, горизонтальные, формальные, неформальные</p> <p>51. _____ управления - это система способов воздействия субъекта управления на объект для достижения определённого результата:</p> <p>+ методы;</p> <p>Школа;</p> <p>Объект</p> <p>52. В систему экономических методов управления не входит:</p> <p>Планирование;</p> <p>Экономический анализ;</p> <p>+абстрагирование.</p> <p>53. Раскройте суть экономического стимулирования как составляющей экономических методов управления персоналом.</p> <p>Ответ: воздействие на персонал на финансовом уровне</p> <p>54. Какова главная цель применения социально-психологических методов управления персоналом?</p> <p>Ответ: формирование в коллективе положительного социально-психологического климата</p> <p>55. _____ методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, через контроль за их выполнением</p> <p>+организационно-распорядительные;</p> <p>Экономические;</p> <p>Социально-психологические.</p> <p>56. _____ как функция управления обеспечивает упорядочивание технической, экономической, социально-психологической и правовой сторон деятельности управленческой системы.</p> <p>+организация;</p> <p>Планирование;</p> <p>Контроль.</p> <p>57. Раскройте суть ситуационного подхода в менеджменте.</p> <p>Ответ: ориентация управления на конкретные переменные и обстоятельства</p> <p>58. Дайте определение организации как системе управления.</p> <p>Ответ: совокупность взаимосвязанных элементов, формирующих единое целое, включающих управляемую и управляющую систему</p> <p>59. Дайте определение организации как объекту управления</p>
--	---

	<p>Ответ: сознательно координируемое социальное образование с определёнными границами, которые функционируют на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей</p> <p>60. Раскройте суть персонала (работников), как одной из основных черт, характеризующих любую организацию.</p> <p>Ответ: люди представляют собой основу любой социально-экономической системы</p>
--	--

Таблица 2.3 - ПК-2 Способен разрабатывать и оценивать варианты организационно-управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (индикатор достижения компетенции)</p>	<p>Формулировка контрольного задания (контрольные вопросы/тестовые задания), необходимого для оценки освоения компетенции</p>
---	--

<p>ПК-2.1 Владеет знанием разработки и оценки альтернативных вариантов управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации</p>	<p>1. Охарактеризуйте критерий оценки персонала Ответ: порог, за которым состояние показателя будет удовлетворять или не удовлетворять установленным (запланированным, нормированным) требованиям.</p> <p>2. Каково значение комплексности при проведении оценки персонала Ответ: оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом;</p> <p>3. Охарактеризуйте тесты на профпригодность как метод оценки персонала Ответ: оценка психофизиологических качеств человека, умений выполнять определенную деятельность.</p> <p>4. Что не относится к критериям оценки персонала: +занятие в спортивной секции Качество работы Объем работ (количество) Присутствие на работе (трудовая дисциплина) Лояльность организации (отделу)</p> <p>5. Найдите соответствие: А) показатель оценивается максимально в 5 баллов при оценке качества работы Б) показатель оценивается максимально в 5 баллов при оценке объема работ (количество)</p> <p>1. очень быстрый и энергичный сотрудник. Постоянно делает больше, чем от него ждут 2. постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности Ответ: А – 2; Б - 1</p> <p>6. Какой показатель оценивается максимально в 5 баллов при оценке присутствия на работе (трудовая дисциплина): + Чрезвычайно надежен. Всегда на работе и вовремя Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине и заранее предупреждает об отсутствии Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных негативных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее Ненадежен. Не всегда пунктуален. О своем отсутствии иногда забывает своевременно предупредить</p> <p>7. Какой показатель оценивается максимально в 5 баллов при оценке лояльности к организации (отделу): +очень хорошо знает организацию и предан ей. Всегда ставит интересы организации выше своих Позитивно воспринимает организацию и себя в организации. Не позволяет себе неконструктивной критики Доволен тем, что работает в компании. Избегает публично выражать недовольство организацией, коллегами, начальников Крайне негативно относится к организации. Преследует</p>
---	---

	<p>свои личные цели. критикует компанию и коллег как на работе, так и за ее пределами</p> <p>8. Какой показатель оценивается максимально в 5 баллов при оценке объема работ (количество): +очень быстрый и энергичный сотрудник. Постоянно делает больше, чем от него ждут Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано Работает стабильно. Выполняет плановые показатели Работает медленно</p> <p>9. Охарактеризуйте умение творчески мыслить как одну из основных компетенций руководителя для разработки и оценки альтернативных вариантов управленческих решений на основе анализа проблемной ситуации Ответ: Из разрозненных и противоречивых данных нужно выбирать наиболее важные, систематизировать их и делать выводы</p> <p>10. Охарактеризуйте метод оценки «360 градусов» Ответ: круговая система оценки персонала, при которой сотрудник сам оценивает свои компетенции, а также получает обратную связь от тех, с кем работает над проектами</p> <p>11. Каковы особенности экспресс-оценки персонала Ответ: оперативная оценка основных знаний, навыков и профессионально важных качеств сотрудников с целью выявления наиболее успешных и перспективных работников</p> <p>12. Найдите соответствия: А) преимущества аттестации как традиционной системы оценки персонала Б) недостатки аттестации как традиционной системы оценки персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. для персонала сопряжен со стрессом 2. положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте 3. предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников 4. требует больших трудовых и временных затрат <p>Ответ: А – 2, 3; Б – 1, 4</p> <p>13. По какому направлению не проводится аттестация персонала: Оценка деятельности Оценка личности +оценка лояльности</p> <p>14. Охарактеризуйте метод управления по целям Ответ: заключается в совместной постановке задач руководителем и сотрудником и оценке результатов их выполнения по истечении отчетного периода</p> <p>15. Охарактеризуйте преимущества административных (организационных) методов управления Ответ: повышение уровня дисциплинированности, строгое соблюдение выбранной технологии</p>
--	--

	<p>производства, возможности для карьерного роста</p> <p>16. Охарактеризуйте недостатки экономических методов управления Ответ: повышение затрат для организации, краткосрочность и косвенность воздействия</p> <p>17. Охарактеризуйте преимущества социально-психологических методов управления Ответ: позволяет эффективнее управлять мотивацией, не требует дополнительных затрат на материальное вознаграждение, позволяет создать благоприятную атмосферу</p> <p>18. Что не включает в себя система управления персоналом: Формирование персонала Использование персонала Развитие персонала +обучение персонала</p> <p>19. Каков алгоритм разработки и внедрения технологий управления персоналом Ответ: планирование, организация, непосредственное руководство, контроль</p> <p>20. Охарактеризуйте преимущества экономических методов управления Ответ: влияние на людей через материальный интерес грамотное распределение ресурсов, выявление новых возможностей и резервов</p>
--	--

<p>ПК-2.2 Разрабатывает варианты альтернативных организационно-управленческих решений для достижения критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>21. Что не является основным фактором формирования социально-трудовых отношений в современном обществе: +проблемы голода Особенности социальной политики Глобализация экономики Развитие общественного труда и производства</p> <p>22. Охарактеризуйте социальную политику как один из основных факторов формирования социально-трудовых отношений в современном обществе Ответ: раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп и населения в целом</p> <p>23. Охарактеризуйте развитие общественного труда как один из основных факторов формирования социально-трудовых отношений в современном обществе Ответ: выражается в разделении и кооперации труда, росте производительности труда, замещении труда капиталом</p> <p>24. Охарактеризуйте развитие общественного производства как один из основных факторов формирования социально-трудовых отношений в современном обществе Ответ: проявляется в модернизации производства, НТП и создании новых рабочих мест</p> <p>25. К функциям коллективного договора не относится: +регламентирующая Защитная Оптимизирующая Регулирующая</p> <p>26. Кто не относится к сторонам коллективного договора: +губернатор Работники Представители работников Работодатель Представители работодателей</p> <p>27. На кого распространяется действие трудового законодательства Ответ: на всех работников и работодателей, заключивших трудовой договор</p> <p>28. Охарактеризуйте баланс интересов работника и работодателя Ответ: условное состояние трудовых отношений, когда противоположные интересы сторон трудового отношения уравниваются</p> <p>29. Охарактеризуйте значение коллективно-договорного регулирования отношений персонала Ответ: помогает внести ясность во все детали взаимоотношений работодателя и работника, защищать интересы сторон</p> <p>30. В каких случаях формируются примирительные комиссии Ответ: для урегулирования коллективных трудовых</p>
--	---

	<p>споров, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями</p> <p>31. Что понимается под трудовой функцией в рамках трудового договора</p> <p>Ответ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы</p> <p>32. Охарактеризуйте метод управления результативностью</p> <p>Ответ: оценивает не только результаты, но и компетенцию сотрудника</p> <p>33. Кто осуществляет надзор и контроль за выполнением трудового законодательства</p> <p>Ответ: федеральная инспекция труда</p> <p>34. Каковы типичные нарушения, выявляемые в организациях при проверке государственным инспектором труда</p> <p>Ответ: обучения и инструктирования работников по охране труда, проведение медосмотров, специальная оценка условий труда рабочих мест</p> <p>35. Чем определяется порядок разработки проекта коллективного договора?</p> <p>Ответ: Трудовым кодексом Российской Федерации</p> <p>36. Охарактеризуйте участие широкого круга работников и их представителей как особенность социального партнерства в условиях кризиса</p> <p>Ответ: помогает учесть социальные интересы работников и предупредить социальные конфликты</p> <p>37. Что не относится к стадиям набора (отбора и подбора) персонала и его адаптации:</p> <p>Детализация требований к вакантной должности Подбор кадров Отбор кандидатов в соответствии с требованиями Прием на работу + аттестация</p> <p>38. Что не относится к адаптации персонала по ее направленности:</p> <p>+ адаптация руководителя к новым сотрудникам Профессиональная адаптация Психофизиологическая адаптация Социально-психологическая адаптация Адаптация работы к человеку</p> <p>39. Какова роль корпоративной культуры в управлении персоналом</p> <p>Ответ: привлечение и удержание сотрудников, развитие персонала, мотивация сотрудников</p> <p>40. Чем определяется выбор методов оценки персонала</p> <p>Ответ: текущими целями и задачами, которые стоят перед компанией, и особенностями деятельности организации</p>
--	--

<p>ПК-2.3 Осуществляет оценку и выбор альтернативного организационно-управленческого решения на основе критериев социально-экономической эффективности</p>	<p>41. Какова роль затрат на персонал Ответ: составляют значительную часть расходов любой компании, поэтому важно регулярно проводить комплексный анализ эффективности трудовых затрат</p> <p>42. Охарактеризуйте оценку эффективности управления персоналом Ответ: процесс анализа и оценки методов, которые используются в компании</p> <p>43. Охарактеризуйте опросы сотрудников как метод оценки эффективности управления персоналом Ответ: Сбор обратной связи от сотрудников по различным аспектам управления персоналом, включая обучение и развитие, удовлетворённость работой и корпоративную культуру</p> <p>44. Охарактеризуйте анализ оттока персонала сотрудников как метод оценки эффективности управления персоналом Ответ: Высокий уровень оттока может указывать на проблемы в управлении персоналом</p> <p>45. Охарактеризуйте ротацию персонала как метод управления и минимизации текучести кадров Ответ: систематическое передвижение кадров на равноценную должность или на профессию с существенными корректировками перечня профессиональных обязанностей</p> <p>46. Что учитывается при проведении оценки эффективности персонала? Ответ: объем выполненной сотрудниками работы, ее сложность, особенности выполняемых должностных обязанностей, а также результаты труда</p> <p>47. Какая наиболее критичная ошибка при оценке деятельности сотрудников Ответ: отсутствие ясности критериев и непонимание последствий для оцениваемого сотрудника</p> <p>48. Как рассчитываются общие затраты на содержание персонала организации Ответ: показатель, который объединяет все прямые и косвенные расходы организации на поиск кадров, трудоустройство, организацию и оплату труда, повышение квалификации и многое другое</p> <p>49. Как рассчитываются затраты на кадровые функции в расчете на одного работника Ответ: сколько в среднем затрат приходится на одного рабочего за рассматриваемый период</p> <p>50. Что не включается в основные расходы на персонал: +затраты на проведение выставок Заработная плата (всем категориям персонала) Выплаты внештатным сотрудникам Поощрительные выплаты</p> <p>51. Как рассчитывается рентабельность персонала Ответ: отношение балансовой прибыли к среднесписочной численности работников в расчетном периоде, выраженное в процентах</p>
--	--

	<p>52. Как рассчитываются средние затраты на отбор персонала Ответ: отношение суммы всех затрат за период к количеству наймов (включая текучесть) за этот период</p> <p>53. Как рассчитываются средние затраты на обучение одного работника Ответ: средняя сумма затрат на обучение, приходящаяся на один час подготовки одного сотрудника</p> <p>54. Что не относится к критериям эффективности управления персоналом: Объем закрепленных функций Полнота выполнения закрепленных функций Качество выполнения закрепленных функций Своевременность выполнения закрепленных функций +взаимозамещение выполняемых функций</p> <p>55. Охарактеризуйте экономическую эффективность управления персоналом Ответ: достижение целей организации путём использования сотрудников по принципу экономичного расходования ограниченных средств</p> <p>56. Что не относится к показателям эффективности управленческих программ: +количество рекламаций и их динамика Затраты на отдельные направления и программы деятельности служб управления персоналом в расчете на одного работника Эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности работников и предприятия в целом</p> <p>57. Охарактеризуйте среднегодовую выработку на одного работника как результативный показатель, характеризующий экономическую эффективность управления персоналом Ответ: этот показатель производительности труда может служить сквозным для всех предприятий и методика его расчета общепризнанна</p> <p>58. Охарактеризуйте коэффициент текучести как результативный показатель, характеризующий экономическую эффективность управления персоналом Ответ: отражает динамику персонала организации и также выступает в роли косвенно влияющего на производительность труда и представляет собой индикатор благополучия в области управления персоналом</p> <p>59. Каковы последствия текучести кадров Ответ: вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности</p> <p>60. Как рассчитывается коэффициент оборота по приему Ответ: как отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период</p>
--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания уровня достижения компетенций

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

Таблица 3 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка отчета, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение индивидуальных, дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, рефератов, контрольных работ, курсовых работ (проектов), индивидуальных домашних заданий, эссе, расчетно-графических работ, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки соответствующие изученной дисциплине	Экзамен или зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, 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, собеседование, публичная защита, 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.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.
- не сформированы компетенции, умения и навыки.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению;
- правильность оформления работы.

Расчетно-графическая работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по модулю.

Критерии оценки:

- понимание методики и умение ее правильно применить;
- качество оформления (аккуратность, логичность, для чертежно-графических работ соответствие требованиям единой системы конструкторской документации);
- достаточность пояснений.

Курсовой проект/работа является важным средством обучения и оценивания образовательных результатов. Выполнение курсового проекта/работы требует не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций (самоорганизации, умений работать с информацией (в том числе, когнитивных умений анализировать, обобщать, синтезировать новую информацию), работать сообща, оценивать, рефлексировать).

Критерии оценки содержания и результатов курсовой работы могут различаться в зависимости от ее характера:

–реферативно-теоретические работы – на основе сравнительного анализа изученной литературы рассматриваются теоретические аспекты по теме, история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, анализ подходов к решению проблемы с позиции различных теорий и т.д.;

–практические работы – кроме обоснований решения проблемы в теоретической части необходимо привести данные, иллюстрацию практической реализации теоретических положений на практике (проектные, методические, дидактические и иные разработки);

–опытно-экспериментальные работы – предполагается проведение эксперимента и обязательный анализ результатов, их интерпретации, рекомендации по практическому применению.

Примерные критерии оценивания курсовых работ/проектов складываются из трех составных частей:

1) оценка процесса выполнения проекта, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

- умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,
- самостоятельность,
- активность интеллектуальной деятельности,
- творческий подход к выполнению поставленных задач,
- умение работать с информацией,
- умение работать в команде (в групповых проектах);

2) оценка полученного результата (представленного в пояснительной записке):

- конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие

теме;

обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ

–журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);

глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;

соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;

наличие элементов новизны теоретического или практического характера;

практическая значимость; оформление работы (стиль изложения, логичность, грамотность, наглядность представления информации

–графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов);

3) оценки выступления на защите проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;

уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);

аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;

культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями, может включать задания различных типов а также задания, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

– отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;

–«4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;

–«5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий

Шкала оценивания

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

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 практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных работ, других работ выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, может быть как качественной типа (по шкале наименований «зачтено»/ «не зачтено»), так и количественной (т.н. дифференцированный зачет с выставлением отметки по шкале порядка - «отлично, «хорошо» и т.д.).

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.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

Оценочные материалы разработаны в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

Разработал(и):

Профессор, д.э.н.



Залозная Г.М.

Оценочные материалы рассмотрены и одобрены на заседании кафедры Экономической теории и управления, протокол № 5 от 27.12.22

Зав. кафедрой



Залозная Г.М.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании учебно-методической комиссии, протокол № 6 от 18.01.23

Декан факультета



Цибарт Е.Э.