

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 10:49:50
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e569ab07f031e1ba2172f735a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования

«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

/И.Л. Воротников/

« 27 » 08 20 19 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	МЕНЕДЖМЕНТ
Направление подготовки / специальность	35.03.04 АГРОНОМИЯ
Направленность (профиль)	Агрономия
Квалификация выпускника	бакалавр
Нормативный срок обучения	4 года
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК
Ведущий преподаватель	Воробьева Д.А., доцент

Разработчик: доцент, Воробьева Д.А.

(подпись)

Саратов 2019

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
3	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.....	11
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	16

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

В результате изучения дисциплины «Менеджмент» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 35.03.04 Агрономия, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 г. № 143, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Менеджмент»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (курс)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-3_{УК-3} понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль свою в команде	2	лекции, практические занятия	Устный опрос/ доклад/ тестовые задания/ самостоятельная работа
УК-6	способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-2_{УК-6} выделяет особенности тайм-менеджмента и самоменеджмента, осуществляет планирование последовательных шагов для достижения поставленной цели	2	лекции, практические занятия	Устный опрос/ доклад/ тестовые задания/ самостоятельная работа

ПК-20	способен анализировать технологический процесс как объект управления; организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в профессиональной деятельности	<i>ИД-1_{ПК-20}</i> анализирует технологический процесс как объект управления; находит и принимает управленческие решения в профессиональной деятельности.	2	лекции, практические занятия	Устный опрос/ доклад/ тестовые задания/ самостоятельная работа
-------	---	---	---	------------------------------	---

Примечание:

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Психология работы в малых группах», «Социология», а также в ходе Производственной практики: технологическая практика и выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Компетенция УК-6 – также формируется в ходе прохождения производственной практики: преддипломная практика и выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Компетенция ПК-20 - также формируется в ходе прохождения производственной практики: технологическая практика и выполнения и защиты выпускной квалификационной работы, «Подготовка фермеров».

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в МО
1	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	темы докладов
2	устный опрос	оценочное средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося по конкретной теме, умение аргументировать собственную точку зрения	перечень тем лекционных и практических занятий

3	тестирование	метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк тестовых заданий
---	--------------	--	-----------------------

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Эволюция менеджмента и его основные концепции	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос, доклад
2	Информационное обеспечение менеджмента	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
3	Лидерство и руководство в менеджменте	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
4	Подготовка и проведение делового совещания	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
5	Управление стрессами	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос, тест
6	Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
7	Самоменеджмент	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
8	Способность принимать управленческие решения	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
9	Социальная ответственность и этика делового общения в менеджменте	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
10	Работа менеджера в кризисных ситуациях	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос, доклад
11	Создание мотивационного профиля	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
12	Распределение полномочий и ответственности на примере конкретной организации	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
13	Психология и коммуникации в менеджменте	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
14	Управление качеством на предприятии и обеспечение менеджмента	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
15	Методы и стили менеджмента	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос
16	Эффективность функционирования системы менеджмента на предприятии	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос, тест
17	Способы оценки и критерии эффективности менеджмента	УК-3, УК-6, ПК-20	Устный опрос

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине
«Менеджмент» на различных этапах их формирования, описание шкал
оценивания**

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3 способен осуществлять социальные взаимодействия и реализовывать свою роль в команде 3 семестр	<i>ИД-3_{ук-3}</i> понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль свою в команде	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (не знает основные положения, термины, определения и категории менеджмента, не знает критериев оценки эффективности менеджмента, не знаком с командообразованием, не знает преимущества сотрудничества), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (знает основные положения, термины, определения и категории менеджмента, критерии оценки эффективности менеджмента, современные модели менеджмента, командообразование, преимущества сотрудничества), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
УК-3 3 семестр		не умеет осуществлять руководство	в целом успешное, но не системное	в целом успешное, но содержащие	сформированное умение осуществлять

		<p>трудо- вым коллективом, использовать стратегию сотрудничества , создавать команду, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>умение осуществлять руководство трудо- вым коллективом, использовать стратегию сотрудничества, создавать команду</p>	<p>отдельные пробелы, умение осуществлять руководство трудо- вым коллективом, использовать стратегию сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создавать команду</p>	<p>руководство трудо- вым коллективом, использовать стратегию сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создавать команду</p>
<p><i>УК-3 3 семестр</i></p>		<p>обучающийся не владеет навыками руководства трудо- вым коллективом, навыками сотрудничества , навыками командообразо- вания, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками руководства трудо- вым коллективом, навыками сотрудничества, командообразова- ния</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровожда- ющееся отдельными ошибками владение навыками руководства трудо- вым коллективом, сотрудничества , командообразо- вания</p>	<p>успешное и системное владение навыками руководства трудо- вым коллективом, навыками сотрудничества, навыками командообразо- вания</p>
<p><i>УК-6 способен управлять своим временем , выстраивать и реализов</i></p>	<p><i>ИД-2_{ук-6} выделяет особенности тайм- менеджмента и самоменеджмен- та, осуществляет планирование</i></p>	<p>обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (не</p>	<p>обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала (знает сущность и содержание тайм- менеджмента,</p>

<p>ывать траекторию саморазвития на основе принципов в образовании в течение всей жизни 3 семестр</p>	<p>последовательных шагов для достижения поставленной цели</p>	<p>знает сущность и содержание тайм-менеджмента, самоменеджмента), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</p>	<p>неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>		<p>самоменеджмента), практики применения материала, исчерпывающие и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий</p>
<p>УК-6 3 семестр</p>		<p>не умеет управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>сформированное умение управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>
<p>УК-6 3 семестр</p>		<p>обучающийся не владеет навыками тайм-менеджмента, самоменеджмента, навыками сквозного самообразования, допускает</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками тайм-менеджмента, самоменеджмента, навыками сквозного самообразования</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение</p>	<p>успешное и системное владение навыками тайм-менеджмента, самоменеджмента, навыками сквозного самообразования</p>

		существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено		навыками тайм-менеджмента, самоменеджмента, навыками сквозного самообразования	ия
<i>ПК-20 способен анализировать технологический процесс как объект управления; организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в профессиональной деятельности</i> 3 семестр	<i>ИД-1_{ПК-20} анализирует технологический процесс как объект управления; находит и принимает управленческие решения в профессиональной деятельности</i>	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (не знает сущность и содержание управленческих решений, место и роль различных вариантов управленческих решений в производственной и социально-экономической системах), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (знает сущность и содержание управленческих решений, место и роль различных вариантов управленческих решений в производственной и социально-экономической системах), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
<i>ПК-20</i> 3 семестр		не умеет анализировать технологический процесс как объект управления; организовать	в целом успешное, но не системное умение анализировать технологический процесс как	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение анализировать	сформированное умение анализировать технологический процесс как объект управления;

		<p>работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в профессиональной деятельности, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>объект управления; организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения</p>	<p>технологический процесс как объект управления; организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в профессиональной деятельности</p>	<p>организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в профессиональной деятельности</p>
<p><i>ПК-20 3 семестр</i></p>		<p>обучающийся не владеет навыками анализа технологического процесса, как объекта управления, навыками выбора рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками анализа технологического процесса, как объекта управления, навыками выбора способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками анализа технологического процесса, как объекта управления, навыками выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации</p>	<p>успешное и системное владение навыками анализа технологического процесса, как объекта управления, навыками выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации</p>

		ых программой дисциплины, не выполнено			
--	--	--	--	--	--

3. 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

3.1 Доклады

Выполнение устного доклада в полной мере раскрывает творческий подход обучающихся к самостоятельной проработке нового материала, позволяет оценить степень готовности учащихся к самостоятельному выбору актуальных проблем дисциплины. Данный вид творческой работы позволяет обучающимся овладеть навыками систематизации материала, развивает умение конкретизировать и обобщать проблемы менеджмента и перспективы развития науки управления на основе анализа массива научной и периодической литературы по выбранной теме.

Рекомендуемые темы докладов по дисциплине приведены в таблице 5.

Таблица 5

Темы устных докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины

№ п/п	Темы докладов
1	2
1	Школы менеджмента
2	Особенности Американского менеджмента
3	Особенности Европейского менеджмента
4	Особенности Японского менеджмента
5	Особенности Российского менеджмента
6	Работа менеджера в кризисных ситуациях
7	Поведение менеджеров в кризисной ситуации. Стили поведения менеджеров в кризисных ситуациях
8	Диагностика кризисной ситуации
9	Менеджеры сталкиваются с двумя типами конфликтов на кризисном предприятии.
10	Менеджер: кризис поведенческий эмоциональный в кризисной ситуации
11	Стрессовые и конфликтные ситуации в организации в кризисной ситуации
12	Актуальные проблемы, с которыми приходится сталкиваться менеджерам в кризисной ситуации

3.2 Тестовые задания

По дисциплине «Менеджмент» предусмотрено проведение следующих видов тестирования: письменное.

Письменное тестирование.

Письменное тестирование проводится после изучения определенного раздела

дисциплины.

Цель тестирования: углубить, систематизировать и закрепить теоретические знания обучающихся; проверить степень усвоения одной темы или вопроса.

Пример одного из вариантов тестовых заданий.

Банк тестов составляет по данной теме: 11 вариантов по 15 вопросов.

Тема: Эффективность функционирования системы менеджмента на предприятии

1. Отличие государственного управления и менеджмента в системе рыночных отношений заключается в том, что:

- а) управление – закрытая система; менеджмент – открытая.
- б) управление применимо в условиях плановой экономики, а менеджмент – в условиях рыночной экономики.
- в) управление направлено на достижение ранее намеченных программ, в менеджменте все решения применяются по ходу возникновения проблемы и не требуют специальной подготовки.
- г) управление предназначено для управления государственными предприятиями, менеджмент – частными.

2. Классификация менеджмента:

- а) производственный, кадровый, инновационный, финансовый, торговый, маркетинговый, налоговый, международный.
- б) в природе, в обществе, в производстве, в быту, в учебных заведениях, в детских дошкольных учреждениях, в общественном месте, социальной системе.
- в) федеральный, муниципальный, региональный, отраслевой, сельский, городской, мужской, женский, детский.
- г) производственный, учебный, обслуживающий, общественный, частный, коллективный, индивидуальный.

3. Социально-экономические основы менеджмента предусматривают:

- а) наличие в государстве и обществе общедемократических идеалов, основанных на воссоздании таких социально-ориентированных структур, при которых бы взаимодействовали бы религиозные традиции, формы семейного воспитания, сохранялся определенный контроль за социализацией молодого поколения.
- б) направленность менеджмента на повышение доходов работников предприятия, так как только это может снизить социальную напряженность в трудовом коллективе, создать высокий морально-психологический климат, а также создать высокий имидж организации и привлечь новых работников.
- в) создание менеджментом любой организации условий для развития бизнеса, так как в условиях рыночной экономики это позволит увеличить занятость работников, их доходы, что положительно скажется на социально-экономическом развитии предприятия.
- г) предоставление работникам полной свободы не только в организации труда, но и в поведении в коллективе, общении с руководством, в быту, «такая раскрепощенность» будет способствовать улучшению социально-экономического положения организации.

4. Система управления — это:

- а) единство субъектов и объектов управления.
- б) совокупность элементов и связей между ними, составляющих целостное образование.
- в) комплекс звеньев организации.
- г) совокупность взаимосвязанных звеньев организации и процессов, обеспечивающих их заданное функционирование.
- д) все указанное.

5. Основным отличием линейно-штабной структуры от линейно-функциональной является:

- а) отсутствие права принимать решения у специалистов штабных подразделений.
- б) возможность коллективного принятия управленческих решений.

в) возможность разделения ответственности за последствия принимаемых коллективных решений между всеми участниками.

г) признак формирования подразделений.

д) связи, определяющие основной контур структуры.

6. Количество принципов в системе принципов Анри Файоля:

а) 8.

б) 10.

в) 14.

г) 18.

7. К показателям производительности управленческого труда относятся:

а) стоимость валовой продукции на 1 работника управления.

б) прибыль на 1 работника управления.

в) стоимость товарной продукции на 1 чел/день, затраченный на управление.

г) урожайность основных производимых культур в хозяйстве.

д) командировочные расходы.

е) затраты на легковой автотранспорт.

8. На эффективность менеджмента влияет ряд факторов:

а) физические и умственные способности человека.

б) орудия средства производства.

в) социальные условия.

г) информационное обеспечение.

д) природно-климатические условия.

е) смена государственной власти.

ж) механизм налогообложения.

9. Субъектами управления в менеджменте являются:

а) те, кто управляет.

б) те, кем управляют.

в) машины.

г) оборудование.

д) материалы.

10. Лучший результат в условиях централизованного управления дает структура:

а) дивизиональная.

б) матричная.

в) проектная.

г) линейно-функциональная.

11. Развитие школы науки управления позволило:

а) использовать ЭВМ для решения ряда управленческих задач.

б) объяснить логику поведения работника в организации.

в) признать важность ситуационных переменных.

г) сократить непроизводительные затраты труда и времени.

12. Субъекты организации — это:

а) аппарат управления.

б) структура управления.

в) исполнители в структурных подразделениях.

г) совокупность структурных подразделений организации.

д) все указанное.

13. Эффективность управленческих решений разделяют на:

а) организационную

б) экономическую

в) социальную

г) технологическую

д) экологическую

е) психологическую

ж) правовую

з) экологическую

и) этическую

к) политическую

14. Процесс контроля управленческих решений включает следующие стадии:

- а) установление норм деятельности
- б) сбор данных о фактических результатах
- в) сравнение и оценка фактических и ожидаемых итогов выполнения
- г) разработка и реализация корректирующих действий
- д) сравнение и оценка практических и теоретических итогов выполнения

15. Разнообразные виды контроля подразделяются по следующим признакам:

- а) по отношению к контролируемому объекту – внутренний и внешний
- б) по видам контроля – технический, финансово-экономический, административный
- в) по назначению – предварительный, текущий и заключительный
- г) по охвату контролируемых объектов – сплошной и выборочный
- д) по степени непрерывности – периодический и непрерывный
- е) по степени важности – менее важный и более важный

3.3 Промежуточная аттестация

Вид промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 35.03.04 Агрономия – зачет (2 курс, 3 семестр).

Цель промежуточной аттестации – оценить степень и глубину усвоения компетенций.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Предмет и методы менеджмента.
2. Взаимосвязь управления и менеджмента.
3. Цели и задачи менеджмента.
4. Исторические предпосылки менеджмента.
5. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
6. Историческая периодизация менеджмента.
7. Потребность и необходимость управления в деятельности человека.
8. Новое управленческое мышление.
9. Научные школы менеджмента.
10. Развитие отечественного управления.
11. Сущность и виды менеджмента.
12. Система менеджмента.
13. Инфраструктура менеджмента и факторы ее определяющие.
14. Уровни управления как форма разделения управленческого труда.
15. Организационные структуры менеджмента.
16. Структура управления. Типы структур управления.
17. Национально-культурные особенности и характеристики современных моделей менеджмента.
18. Американская модель менеджмента.
19. Европейская модель менеджмента.
20. Японская модель менеджмента.
21. Особенности российского менеджмента и национальной культуры.
22. Перспективы развития менеджмента.

23. Особенности исторических тенденций развития различных факторов менеджмента.
24. Проблемы преодоления российской специфики управления.
25. Противоречия в действии факторов, определяющих национальные особенности менеджмента.
26. Основные этапы формирования менеджмента США. Особенности современного менеджмента и перспективы его развития.
27. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля в условиях рыночной экономики. Хозяйственное регулирование Л. Эрхарда.
28. Понятие и особенности национальной культуры.
29. Характеристики организационной культуры. Факторы, определяющие культуру организации.
30. Дифференциация организационной культуры.
31. Внутренняя среда организации.
32. Внешняя среда организации.
33. Анализ и оценка деловой среды.
34. Менеджмент как единый процесс взаимосвязанных функций. Понятие и развитие функций менеджмента.
35. Содержание и характерные черты функций менеджмента.
36. Лидерство и руководство в менеджменте.
37. Понятие и виды мотивации.
38. Содержательные концепции мотивации.
39. Процессный подход к мотивации.
40. Содержание мотивационного механизма.
41. Стиль: понятие и сущность.
42. Авторитарный стиль.
43. Либеральный стиль.
44. Демократический стиль.
45. Образ менеджера.
46. Методы и стили менеджмента.
47. Сущность, содержание конфликта.
48. Правомерность конфликтов.
49. Причины конфликтов.
50. Типы конфликтов.
51. Управление конфликтом.
52. Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте.
53. Управление конфликтами в трудовой группе.
54. Эффективность менеджмента. Сущность эффективности менеджмента.
55. Способы анализа и оценки эффективности менеджмента.
56. Критерии и показатели эффективности менеджмента.
57. Функции организационной культуры. Какие факторы организационной культуры должен учитывать менеджер в своей деятельности.
58. Модели организационной культуры, выделяемые голландским исследователем Фоне Тромпенаарс.

59. Характеристика организационной культуры: «инкубатор», «Эйфелева башня», «управляемая ракета», «семья».

60. Классификация организационных культур голландским ученым Гертом Хофстеде.

60. Сущность и содержание власти.
61. Характеристика основных видов власти.
62. Способы воздействия на подчиненных.
63. Характеристика коммуникационных сетей и стилей.
64. Уровни информационного обеспечения и типы информации.
65. Понятие стрессов, их значение в управлении.
66. Пути преодоления стрессов.
67. Организационно-методическое обеспечение менеджмента.
68. Нормативно-правовое обеспечение менеджмента.
69. Управление человеком и группой.
70. Разработка организационно-управленческих решений.
71. Структура и динамика трудовой группы.
72. Формальные и неформальные группы.
73. Отношение власти и подчинения в трудовой группе.
74. Взаимоотношения с подчиненными.
75. Роль группы в принятии решений.
76. Социальная ответственность в менеджменте.
77. Этика делового общения.
78. Механизм внедрения этических норм в организации.
79. Психология менеджмента.
80. Место и роль решения в менеджменте.
81. Понятие и сущность коммуникаций.
82. Роль и значение информации в менеджменте.
83. Понятие и содержание контроля.
84. Виды контроля и его этапы.
85. Методы контроля.
86. Социальная эффективность.
87. Экономическая эффективность.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования

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

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Менеджмент» осуществляется через проведение текущего, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, фонды

контрольных заданий для текущего контроля разрабатываются кафедрой, исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

* - форма промежуточной аттестации в семестре определяется в соответствии с таблицей 2 рабочей программы дисциплины (модуля)

4.2.1 Критерии оценки устного ответа при текущей и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: основных положений, терминов, определений и категорий менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, преимуществ сотрудничества, сущности и содержания тайм-менеджмента, самоменеджмента, сущности и содержания управленческих решений, места и роли различных вариантов управленческих решений в производственной и социально-экономической системах.

умения: применять полученные в процессе обучения знания для руководства трудовым коллективом, использования стратегии сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создания команды, управления своим временем, построения и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, анализа технологических процессов как объектов управления; организации работы исполнителей, нахождения и принятия управленческих решений в профессиональной деятельности.

владение навыками: руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, сквозного самообразования, анализа технологического процесса, как объекта управления, выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации.

Критерии оценки

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных положений, терминов, определений и категорий менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, преимуществ сотрудничества, сущности и содержания тайм-менеджмента, самоменеджмента, управленческих решений, места и роли различных вариантов
----------------	--

	<p>управленческих решений в производственной и социально-экономической системах, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение применять полученные в процессе обучения знания для осуществления руководства трудовым коллективом, использования стратегии сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создания команды, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, анализа технологического процесса как объекта управления; организации работы исполнителей, нахождения и принятия управленческих решений в профессиональной деятельности; - успешное и системное владение методами и приемами, навыками руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, сквозного самообразования, анализа технологического процесса, как объекта управления, выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации.
<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных положений, терминов, определений и категории менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, сотрудничества, тайм-менеджмента, самоменеджмента, управленческих решений, места и роли различных вариантов управленческих решений в производственной и социально-экономической системах, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение применять полученные в процессе обучения знания для осуществления руководства трудовым коллективом, использования стратегии сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создания команды, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, анализа технологического процесса как объекта управления; организации работы исполнителей, нахождения и принятия управленческих решений в профессиональной деятельности; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами и приемами, навыками руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, сквозного самообразования, анализа технологического процесса, как объекта управления, выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации.

<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении положений, терминов, определений и категории менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, сотрудничества, тайм-менеджмента, самоменеджмента, управленческих решений; - в целом успешное, но не системное умение применять полученные в процессе обучения знания для осуществления руководства трудовым коллективом, создания команды, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, анализа технологического процесса как объекта управления; организации работы исполнителей, нахождения и принятия управленческих решений в профессиональной деятельности; - в целом успешное, но не системное владение методами и приемами, навыками руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, сквозного самообразования, анализа технологического процесса, принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации.
<p>неудовлетворительно</p>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в знании положений, терминов, определений и категорий менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, сотрудничества, тайм-менеджмента, самоменеджмента, управленческих решений, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет применять полученные в процессе обучения знания для решения для осуществления руководства трудовым коллективом, создания команды, управления своим временем, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет методами и приемами эффективного менеджмента, руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, принятия управленческих решений.

4.2.2 Критерии оценки доклада

При подготовке доклада обучающийся демонстрирует:

знания: основных понятий проблемы доклада;

умения: систематизировать и структурировать материал; делать обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, делать и аргументировать основные выводы;

владение навыками: анализа различных источников информации по данной проблематике, систематизации и структурирования материала доклада.

Критерии оценки устного доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы, отчетливо видна самостоятельность суждений, основные понятия проблемы изложены полно и глубоко); - грамотность и культура изложения
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы); - дает неточные ответы на вопросы аудитории
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - неполное знание материала (в материале представлена одна точка зрения, отсутствует самостоятельность суждений); - не отвечает на вопросы аудитории
неудовлетворительно	обучающийся: - не выполнил доклад

4.2.3 Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: основных положений, терминов, определений и категорий менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента, современных моделей менеджмента, командообразования, преимуществ сотрудничества, сущности и содержания тайм-менеджмента, самоменеджмента, управленческих решений, места и роли различных вариантов управленческих решений в производственной и социально-экономической системах.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - 85 % правильных ответов
хорошо	обучающийся демонстрирует: - 60 % правильных ответов
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - 50 % правильных ответов
неудовлетворительно	обучающийся: - Дал менее 45 % правильных ответов

Разработчик (и): доцент, Воробьева Д.А.



(подпись)