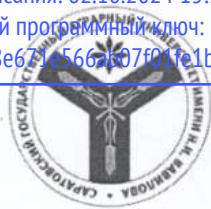


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович  
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет  
Дата подписания: 02.10.2024 15:33:12  
Уникальный протокольный ключ:  
528682d78e67de5667607f04fe1ba2172f735a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«Саратовский государственный аграрный университет  
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
/И.Л. Воротников/  
« 20 » 05 20 21 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	<b>МЕНЕДЖМЕНТ</b>
Направление подготовки / специальность	<b>19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания</b>
Направленность (профиль)	<b>Технология и организация предприятий общественного питания</b>
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Нормативный срок обучения	<b>4 года</b>
Форма обучения	<b>Очная</b>
Кафедра-разработчик	<b>Проектный менеджмент и внешнеэкономическая деятельность в АПК</b>
Ведущий преподаватель	<b>Воробьева Д.А., доцент</b>

Разработчик: доцент, Воробьева Д.А.

  
(подпись)

Саратов 2021

## 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.....	6
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования .....	15

## 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 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 17.08.2020 г. № 1047, 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 (семестр)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Разрабатывает стратегии планирования и развития предприятия, проводит оценку эффективности менеджмента исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	3	лекции, практические занятия	Устный опрос/ доклад/ тестовые задания/ самостоятельная работа

Примечание:

Компетенция УК-2 – также формируется в ходе изучения дисциплин и практик: основы бизнес-планирования предприятий общественного питания, производственный учет в сфере общественного питания, производственная практика (технологическая), преддипломная практика, а также подготовки к процедуре защиты, а также в ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

## 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-2	Устный опрос, доклад
2	Информационное обеспечение менеджмента	УК-2	Устный опрос
3	Лидерство и руководство в менеджменте	УК-2	Устный опрос
4	Подготовка и проведение делового совещания	УК-2	Устный опрос
5	Управление стрессами	УК-2	Устный опрос, тест
6	Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте	УК-2	Устный опрос
7	Самоменеджмент	УК-2	Устный опрос
8	Способность принимать эффективные управленческие решения	УК-2	Устный опрос
9	Социальная ответственность и этика делового общения в менеджменте.	УК-2	Устный опрос
10	Работа менеджера в кризисных ситуациях	УК-2	Устный опрос, доклад

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
11	Создание мотивационного профиля	УК-2	Устный опрос
12	Распределение полномочий и ответственности на примере конкретной организации	УК-2	Устный опрос
13	Психология и коммуникации в менеджменте	УК-2	Устный опрос
14	Управление качеством на предприятии и обеспечение менеджмента	УК-2	Устный опрос
15	Методы и стили менеджмента	УК-2	Устный опрос
16	Эффективность функционирования системы менеджмента на предприятии	УК-2	Устный опрос, тест
17	Социальная эффективность менеджмента	УК-2	Устный опрос
18	Способы оценки и критерии эффективности менеджмента	УК-2	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-2, 3 семестр	УК-2.1 Разрабатывает стратегии планирования и развития предприятия, проводит оценку эффективности менеджмента исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (не знает основных положений, терминов, определений и категорий менеджмента, критериев оценки эффективности менеджмента), не знает практику применения материала,	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, принципы организации производства),

		допускает существенные ошибки			практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
--	--	-------------------------------	--	--	---

### **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 Входной контроль**

По дисциплине «Менеджмент» входной контроль производится в третьем семестре. Основная цель его проведения оценка остаточных знаний, полученных обучающимся при изучении предыдущих дисциплин. Для успешного прохождения входного контроля обучающийся должен продемонстрировать знания по основным понятиям экономики и менеджмента.

#### **Вопросы входного контроля**

1. Трудовой коллектив. Его особенности.
2. Каких российских реформаторов Вы знаете. В чем сущность проводимых ими реформ?
3. Конфликты в коллективе. + и - ?
4. Как определить специализацию производства?
5. Понятие себестоимости продукции.
6. Виды себестоимости. Классификация затрат.
7. Факторы снижения себестоимости.
8. Типы личности и их характеристика.
9. Лидер и руководитель. Возможно ли воплощение в одном лице?

#### **3.2 Письменный опрос**

Письменный опрос проходит в результате проведения практических работ.

Цель оценочного средства является проверка знаний обучающихся в ходе проведения практических занятий.

Пример практической работы.

### **Пример практической работы по теме: «Способы оценки и критерии эффективности менеджмента»**

**Цель:** научиться анализировать и оценивать эффективность менеджмента.

**Методика выполнения задания.** Охарактеризовать методы и способы достижения эффективности управления предприятием.

### **3.3 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

### **3.4 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: Управление стрессами**

**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

### **3.5 Рубежный контроль**

Основной целью рубежного контроля является оценка полученных обучающимся знаний, при изучении дисциплины. Для успешного прохождения рубежного контроля обучающийся должен продемонстрировать базовые знания по основным темам дисциплины.

#### **Вопросы рубежного контроля № 1**

*Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях*

1. Понятие и содержание менеджмента.
2. Эволюция развития менеджмента и его основные концепции.
3. Предмет, принципы и методы менеджмента.
4. Взаимосвязь управления и менеджмента.
5. Цели и задачи менеджмента.
6. Природа и исторические тенденции развития управления.
7. Факторы, условия и эволюционные этапы возникновения и развития менеджмента.
8. Школы менеджмента.
9. Инфраструктура менеджмента и факторы ее определяющие.
10. Уровни управления как форма разделения управленческого труда.
11. Информационное обеспечение менеджмента.
12. Управление временем.
13. Природа и состав функций менеджмента.
14. Система менеджмента.
15. Механизм управления.
16. Динамика групп. Лидерство в системе менеджмента.
17. Сущность и содержание власти. Характеристика основных видов власти. Способы воздействия на подчиненных.

18. Стиль руководства и образ менеджера.
19. Подготовка и проведение делового совещания.
20. Управление качеством труда и продукции. Сущность качества продукции.
21. Качество как объект управления. Система менеджмента качества на предприятии.
22. Управление стрессами. Понятие стрессов, их значение в управлении.
23. Пути преодоления стрессов.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Национально-культурные особенности и характеристики современных моделей менеджмента.
2. Американская модель менеджмента.
3. Европейская модель менеджмента.
4. Японская модель менеджмента.
5. Особенности российского менеджмента и национальной культуры.
6. Перспективы развития менеджмента.
7. Особенности исторических тенденций развития различных факторов менеджмента.
8. Проблемы преодоления российской специфики управления.
9. Противоречия в действии факторов, определяющих национальные особенности менеджмента.
10. Основные этапы формирования менеджмента США. Особенности современного менеджмента и перспективы его развития.
11. «Шведская модель социализма» Г. Мюрдаля в условиях рыночной экономики. Хозяйственное регулирование Л. Эрхарда.

#### **Вопросы рубежного контроля № 2**

##### *Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях*

1. Сущность, содержание конфликта.
2. Правомерность конфликтов. Причины конфликтов.
3. Типы конфликтов. Управление конфликтом.
4. Формирование и развитие трудовых групп в менеджменте.
5. Управление конфликтами в трудовой группе.
6. Управление человеком и группой.
7. Разработка организационно-управленческих решений.
8. Структура и динамика трудовой группы.
9. Формальные и неформальные группы. Отношение власти и подчинения в трудовой группе. Взаимоотношения с подчиненными. Роль группы в принятии решений.
10. Мотивация деятельности в менеджменте.
11. Понятие и виды мотивации.

12. Содержательные концепции мотивации. Процессный подход к мотивации.
13. Содержание мотивационного механизма.
14. Самоменеджмент.
15. Симптомы и причины нерациональной организации труда руководителей.
16. Управление персоналом и кадры управления.
17. Личность менеджера.
18. Этика делового общения.
19. Структура управления персоналом.
20. Работа менеджера в кризисных ситуациях.
21. Сущность эффективности менеджмента.
22. Способы анализа и оценки эффективности менеджмента. Критерии и показатели эффективности менеджмента.
23. Способность принимать эффективные управленческие решения.
24. Способы оценки и критерии эффективности менеджмента.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Понятие и особенности национальной культуры.
2. Характеристики организационной культуры. Факторы, определяющие культуру организации.
3. Дифференциация организационной культуры.
4. Внутренняя среда организации.
5. Внешняя среда организации.
6. Анализ и оценка деловой среды.
7. Функции организационной культуры. Какие факторы организационной культуры должен учитывать менеджер в своей деятельности.
8. Модели организационной культуры, выделяемые голландским исследователем Фоне Тромпенаарс.
9. Характеристика организационной культуры: «инкубатор», «Эйфелева башня», «управляемая ракета», «семья».
10. Классификация организационных культур голландским ученым Герт Хофстеде.

### **3.6 Промежуточная аттестация**

Вид промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания – 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 компетенций**

##### **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 входного, 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)»	
<b>высокий</b>	«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

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				понимании, изложении и использовании материала
<i>базовый</i>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<i>пороговый</i>	«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 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, принципов организации производства.

**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, осуществлять руководство трудовым коллективом, использовать стратегию сотрудничества с целью повышения уровня эффективности менеджмента, создавать команду, управлять своим временем, организовывать производство продукции, 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, организации производства.

### Критерии оценки

<p><b>отлично</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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, принципов организации производства в условиях обеспечения технологического контроля качества готовой продукции, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</li> <li>- 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;</li> <li>- успешное и системное владение методами и приемами, навыками руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, организации производства в условиях обеспечения технологического контроля качества готовой продукции, выбора наиболее рациональных способов принятия управленческих решений и навыками использования эффективных форм участия исполнителей в их реализации.</li> </ul>
<p><b>хорошо</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание основных положений, терминов, определений и категории менеджмента, критериев оценки эффективности</li> </ul>

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в целом успешное, но содержащие 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;</li> <li>- 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.</li> </ul>
<p><b>удовлетворительно</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul>

<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- обучающийся не владеет методами и приемами эффективного менеджмента, руководства трудовым коллективом, сотрудничества, командообразования, тайм-менеджмента, самоменеджмента, принятия управленческих решений.</li> </ul>
----------------------------	--

#### 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

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- грамотность и культура изложения</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание материала (материал систематизирован и структурирован; сделаны обобщения и сопоставления различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, сделаны и аргументированы основные выводы);</li> <li>- дает неточные ответы на вопросы аудитории</li> </ul>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неполное знание материала (в материале представлена одна точка зрения, отсутствует самостоятельность суждений);</li> <li>- не отвечает на вопросы аудитории</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не выполнил доклад</li> </ul>

### 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, принципов организации производства.

#### Критерии оценки выполнения тестовых заданий

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

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

  
(подпись)