



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«Казанский государственный аграрный университет»**  
**(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)**

Институт экономики  
Кафедра – организация сельскохозяйственного производства

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-  
воспитательной работе и  
молодежной политике, доцент  
А.В. Дмитриев

« 14 » мая 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**«Теория организации и организационное поведение»**  
**(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки  
**38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки  
**Организация бизнеса**

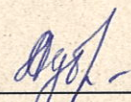
Форма обучения  
**очная, заочная**

Казань – 2023 г.

Составитель:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Субаева Асия Камилевна

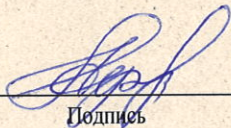
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «25» апреля 2023 года (протокол № 14)

Заведующий кафедрой:

д.э.н., профессор

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Мухаметгалиев Фарит

Нургалиевич

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии «5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор

Подпись

Низамутдинов Марат

Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции                                                                                                   | Код и наименование индикатора достижения компетенции                                                                                        | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий | УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов | <p><b>Знать:</b> принципы, методы и приёмы выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода</p> <p><b>Уметь:</b> аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода</p> <p><b>Владеть:</b> навыками аргументированной выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода</p>                                                                                                  |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели     | УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели               | <p><b>Знать:</b> способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.</p> |
|                                                                                                                                  | УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов                               | <p><b>Знать:</b> способы планирования и корректировки работы ко-манды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p> <p><b>Владеть:</b> практическими навыками планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.</p>                           |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и                                                  | УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их                                             | <p><b>Знать:</b> о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы</p> <p><b>Уметь:</b> определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p><b>Владеть:</b> навыками определения</p>                                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| способы ее совершенствования на основе самооценки                                                                                  | использует для успешного выполнения порученного задания                                                                                                                                                           | эффективного направления действий в области профессиональной деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                    | УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям                                                            | <p><b>Знать:</b> эффективность использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> навыками принятия решений на уровне собственной профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                                                                                                                    | УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда | <p><b>Знать:</b> важность планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p> <p><b>Владеть:</b> навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>                                                                                                                                                                     |
| ПК-4. Способность определять направления развития организации и разрабатывать стратегии, программы развития, изменений организации | ПК-4.1. Определяет направления развития организации                                                                                                                                                               | <p><b>Знать:</b> - значение понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации»; основные законы организации;</p> <p>- преимущества и недостатки основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации;</p> <p>- основные виды структур организаций, их преимущества и недостатки в зависимости от возникшей ситуации</p> <p><b>Уметь:</b> - применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании;</p> <p>- использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организации, проводить структурный и функциональный анализ организации;</p> <p>- применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации;</p> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов;</li> <li>- осознавать, формулировать возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> - подходами к постановке целей деятельности орга-низации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки степени пригодности ресурсов и способностей организации для обеспечения устойчивого стратегического пре-имущества</li> </ul> |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

| Код и наименование индикатора достижения компетенции                                                                               | Планируемые результаты обучения                                                                                         | Оценка уровня сформированности                                                                                                              |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                    |                                                                                                                         | неудовлетворительно                                                                                                                         | удовлетворительно                                                                                                                            | хорошо                                                                                                                                                                 | отлично                                                                                                                                          |
| УК-1.3.<br>Разрабатывает и содержит аргументированно решение проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов | <b>Знать:</b> принципы, методы и приёмы выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода | Не достаточно знаний по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода        | Минимально допустимые знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода | Сформированные устойчивые знания по принципам, методам и приёмам выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода |
|                                                                                                                                    | <b>Уметь:</b> аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода        | Не достаточный уровень умений аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода            | Минимально допустимый уровень умений аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода      | сформированные с отдельными пробелами умения аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода                        | Сформированные устойчивые умения аргументировано вырабатывать стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода              |
|                                                                                                                                    | <b>Владеть:</b> навыками аргументированной выработки стратегии действий в                                               | Не достаточно владеет требуемыми навыками аргументированной выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода | Минимально допустимый уровень владения навыками аргументированной                                                                            | Сформированные с отдельными пробелами навыки аргументированной                                                                                                         | Сформированные устойчивые навыки аргументированной выработки стратегии                                                                           |

|                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                  | проблемной ситуации на основе системного подхода                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                  | выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода                                                                                                                                                                   | выработки стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода                                                                                                                                                                                                | действий в проблемной ситуации на основе системного подхода                                                                                                                                                                                            |
| УК-3.1.<br>Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели | <b>Знать:</b> способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.                       | Уровень знаний ниже минимальных требований, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки                     | Минимально допустимый уровень знаний, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели допущено много негрубых ошибок                                                       | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели допущено несколько негрубых ошибок                                                       | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели без ошибок                                                       |
|                                                                                                                                  | <b>Уметь:</b> применять на практике способы выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. | Не продемонстрированы основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки                            | Продemonстрированы основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения, в выработке стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели решены все основные задачи с отдельными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
|                                                                                                                                  | <b>Владеть:</b> практическими навыками выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует                                                             | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды                                                                                                                               | Продemonстрированы базовые навыки выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды                                                                                                                                                            | Продemonстрированы навыки выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды                                                                                                                                            |

|                                                                                                               |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                               | отбор членов команды для достижения поставленной цели.                                                                                                 |                                                                                                                                                                                     | для достижения поставленной цели для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                                                                   | для достижения поставленной цели при решении стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                                                                                                | для достижения поставленной цели при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов                                                                                                                                                                       |
| УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов | <b>Знать:</b> способы планирования и корректировки работы ко-манды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.                      | Уровень знаний ниже минимальных требований, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов допущено много негрубых ошибок                                                       | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов допущено несколько негрубых ошибок                                                       | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, при планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов без ошибок                                                                       |
|                                                                                                               | <b>Уметь:</b> применять на практике способы планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов. | Не продемонстрированы основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов имели место грубые ошибки        | Продemonстрированы основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения, в планировании и корректировке работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
|                                                                                                               | <b>Владеть:</b> практическими навыками планирования и корректировки работы команды с учетом                                                            | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.      | Имеется минимальный набор навыков планирования и корректировки работы команды с учетом интересов,                                                                                                                                        | Продemonстрированы базовые навыки планирования и корректировки работы команды с учетом интересов,                                                                                                                                                                     | Продemonстрированы навыки планирования и корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                         |                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                         | интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.                                                                               | имели место грубые ошибки                                                                                                                                                                   | особенностей поведения и мнений ее членов.<br>для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                                                  | особенностей поведения и мнений ее членов.<br>при решении стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                                                                               | поведения и мнений ее членов.<br>при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов                                                                                                                                                             |
| УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания | <b>Знать:</b> о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы | Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, допущено много негрубых ошибок                                           | Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок                                           | Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок                                                     |
|                                                                                                                                                         | <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки               | Не продемонстрированы основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, имели место грубые ошибки                    | Продemonстрированы основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения определять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи с отдельными негрубыми недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
|                                                                                                                                                         | <b>Владеть:</b> навыками определения эффективного                                                                                   | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки определения эффективного                                                                                                 | Имеется минимальный набор навыков определения                                                                                                                                                                                        | Продemonстрированы базовые навыки определения                                                                                                                                                                                                                     | Продemonстрированы навыки определения эффективного                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                          | направления действий в области профессиональной деятельности                                                                                    | направления продемонстрированы навыки определения эффективного направления действий в области профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов действий в области профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки | эффективного направления действий в области профессиональной деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                              | эффективного направления действий в области профессиональной деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                                           | направления действий в области профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов                                                                                                                               |
| УК-6.2. Определяет приоритеты профессионально-го роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе само-оценки по выбранным критериям | <b>Знать:</b> эффективность использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата | Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки                                                        | Минимально допустимый уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата, допущено много негрубых ошибок                       | Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок                       | Уровень знаний эффективности использования времени и других ресурсов для решения поставленных задач, и также относительно полученного результата в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок                                       |
|                                                                                                                                                          | <b>Уметь:</b> разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности                                   | Не продемонстрированы основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки                                                                                               | Продemonстрированы основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
|                                                                                                                                                          | <b>Владеть:</b> навыками принятия решений на уровне собственной профессиональной                                                                | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки принятия решений на уровне собственной профессиональной                                                                                                                                     | Имеется минимальный набор навыков принятия решений на уровне собственной                                                                                                                                                     | Продemonстрированы базовые навыки принятия решений на уровне собственной                                                                                                                                                                                  | Продemonстрированы навыки принятия решений на уровне собственной                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                    | деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности                                                                                                                                                        | деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки                                                                                                                                                                                    | профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                  | профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами                                                                                                           | профессиональной деятельности, навыками планирования собственной профессиональной деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов                                                                                                       |
| УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты не-прерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда | <b>Знать:</b> важность планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. | Уровень знаний важности планирования перспективных целей, собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок                                                                                                                                                                                  | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок                                                                                                                                                              | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                    | <b>Уметь:</b> планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков                                                            | Не продемонстрированы основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, имели место грубые ошибки                                                                | Продemonстрированы основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены | Продemonстрированы все основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены | Продemonстрированы все основные умения планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач, использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, решены все основные задачи с отдельными несущественными |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | все задания, но не в полном объеме                                                                                                                                                                                                                                                                                  | все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами                                                                                                                                                                                                                                                                    | недочетами, выполнены все задания в полном объеме                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                     | <b>Владеть:</b> навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда                                                                                            | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки                                                                                                                           | Имеется минимальный набор навыков реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                  | Продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами                                        | Продемонстрированы навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов                                               |
| ПК-4.1. Определяет направления развития организации | <b>Знать:</b> - значение понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации; - преимущества и недостатки основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации; - основные виды структур организаций, их преимущества и | Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации; - преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в зависимости от возникшей ситуации ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации; - преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их | Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации; - преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в | Уровень знаний значения понятий: «организация», «стратегия», «окружающая среда», «жизненный цикл организации; основные законы организации; - преимуществ и недостатков основных подходов, используемых в процессе формирования стратегии организации, основных видов структур организаций, их преимущества и недостатки в |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | недостатки в<br>зависимости от<br>возникшей ситуации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | преимущества и<br>недостатки в<br>зависимом, допущено<br>много негрубых<br>ошибок                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | зависимос, допущено<br>несколько негрубых<br>ошибок                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | зависимос, без ошибок                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|  | <p><b>Уметь:</b> - применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании;</p> <p>- использовать законы организации для анализа ре-сурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структур-ный и функциональный анализ организации;</p> <p>- применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации;</p> <p>- создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов;</p> <p>- осознавать, формулировать</p> | <p>Не продемонстрированы основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать возникшие проблемы организационного проектирования, поведения и способы их разрешения, имели место грубые ошибки</p> | <p>Продемонстрированы основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать</p> | <p>Продемонстрированы все основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать</p> | <p>Продемонстрированы все основные умения применять на практике полученные теоретические знания о формах функционирования и развития организации, их проектировании, использовать законы организации для анализа ресурсов и разработки стратегии развития организация, проводить структурный и функциональный анализ организации, применять совокупность показателей для оценки эффективности коммерческой и некоммерческой организации, создавать организации, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов, осознавать, формулировать</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | возникшие проблемы<br>организационного<br>проектирования,<br>поведения и способы<br>их разрешения                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | возникшие проблемы<br>организационного<br>проектирования,<br>поведения и способы<br>их разрешения,<br>решены типовые<br>задачи с негрубыми<br>ошибками, выполнены<br>все задания, но не в<br>полном объеме                                                                                                 | возникшие проблемы<br>организационного<br>проектирования,<br>поведения и способы<br>их разрешения,<br>решены все основные<br>задачи с негрубыми<br>ошибками, выполнены<br>все задания в полном<br>объеме, но некоторые с<br>недочетами                                                                     | возникшие проблемы<br>организационного<br>проектирования,<br>поведения и способы<br>их разрешения,<br>решены все основные<br>задачи с отдельными<br>несущественными<br>недочетами,<br>выполнены все задания<br>в полном объеме                                                                 |
|  | <b>Владеть:</b> - подходами<br>к постановке целей<br>деятельности орга-<br>низации;<br>- навыками оценки<br>степени пригодности<br>ресурсов и<br>способностей<br>организации для<br>обеспечения<br>устойчивого<br>стратегического пре-<br>имущества | Не продемонстрированы базовые навыки<br>владения подходами к постановке целей<br>деятельности организации, навыками<br>оценки степени пригодности ресурсов и<br>способностей организации для<br>обеспечения устойчивого<br>стратегического преимущества, имели<br>место грубые ошибки | Имеется минимальный<br>набор навыков<br>владения подходами к<br>постановке целей<br>деятельности<br>организации,<br>навыками оценки<br>степени пригодности<br>ресурсов и<br>способностей<br>организации для<br>обеспечения<br>устойчивого<br>стратегического<br>преимущества с<br>некоторыми<br>недочетами | Продemonстрированы<br>базовые навыки<br>владения подходами к<br>постановке целей<br>деятельности<br>организации,<br>навыками оценки<br>степени пригодности<br>ресурсов и<br>способностей<br>организации для<br>обеспечения<br>устойчивого<br>стратегического<br>преимущества с<br>некоторыми<br>недочетами | Продemonстрированы<br>навыки владения<br>подходами к<br>постановке целей<br>деятельности<br>организации,<br>навыками оценки<br>степени пригодности<br>ресурсов и<br>способностей<br>организации для<br>обеспечения<br>устойчивого<br>стратегического<br>преимущества без<br>ошибок и недочетов |

#### Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### **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**

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

| Индикатор достижения компетенции                                                                                                            | №№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-1.3. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№1-23<br>№ 24-30                                                                       |
| УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели               | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№31-53<br>№ 54-61                                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                       |                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов                                                                                                         | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№62-85<br>№ 86-92     |
| УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания                                                               | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№93-115<br>№ 116-123  |
| УК-6.2. Определяет приоритеты профессионально-го роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе само-оценки по выбранным критериям                                                              | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№124-147<br>№ 148-155 |
| УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты не-прерывного образования, с учетом накоп-ленного опыта профессиональной деятель-ности и динамично изменяющихся требо-ваний рынка труда | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№ 156-179<br>№180-186 |
| ПК-4.1. Определяет направления развития организации                                                                                                                                                                   | Вопросы для промежуточной аттестации:<br>№187-210<br>№ 211-218 |

**Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:**

**УК-1.3.**

1. Элементами системы управления являются: ... .
2. Элементами инфраструктуры менеджмента являются:
3. Социотехнические системы – это:
4. Основные виды интегрированных структур:
5. Назовите источники интеграции в менеджменте.
6. Что является целью управления организацией?
7. Объект управления – это:
8. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:
9. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.
10. Элементами эффективной организации в теории «7-S» являются:
11. Основные характеристики управления в американских компаниях:
12. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.
13. Современная система взглядов на менеджмент включает:
14. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):
15. Выделение системы, определение границ внешней среды, входов и выходов; определение целей системы; формирование внутренней структуры системы; разработка вариантов развития системы, выбор оптимального варианта – это основные этапы проведения:
16. Укажите основной критерий для отнесения должности сотрудника к управленческому персоналу:
17. К подсистемам управления относят:
18. К основополагающим законам организации относят закон:
19. Особенности (или характерные черты) зрелой организации:
20. С чем связана неопределенность внешнего окружения?
21. Укажите факторы внутренней среды организации.
22. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
23. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:
24. Открытые и закрытые системы отличаются:
  - А) способностью обмениваться со средой массой и информацией
  - Б) способностью обмениваться со средой энергией, информацией и управляющими воздействиями
  - В) способностью обмениваться со средой массой, энергией и информацией
25. Компьютер является примером:
  - А) технической системы
  - Б) социальной системы
  - В) математической системы
26. Система с направленными связями моделируется:
  - А) неориентированным графом
  - Б) ориентированным графом
  - В) смешанным графом
27. Особенности искусственных и естественных систем заключаются:
  - А) в сложности
  - Б) в истории появления
  - В) по типу устройства

28. Суть понятия «элемент системы» наиболее четко отражает следующее определение:

- А) «элемент – простейшая часть системы»
- Б) «элемент – предел членения системы в определенном аспекте ее рассмотрения»
- В) «элемент – относительно независимая часть системы, не связанная с другими ее частями»

29. Одним из главных участников Хотторнских исследований, результаты которых оказали значительное влияние на становление науки Организационное поведение, был:

- А) Элтон Мэйо
- Б) Макс Вебер
- В) Эмиль Дюркгейм
- Г) Пауль Гехр

30. Теория Альберта Бандуры, где учитывается важность для личности приобретения опыта поведения в различных ситуациях у других людей, носит название:

- А) теории социального обучения
- Б) психоаналитической теории
- В) гуманистической теории
- Г) личностной теории

#### УК-3.1.

31. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:

32. Социальная ответственность организации состоит в:

33. Организационное поведение – это мультидисциплина, которая:

34. Методами исследования ОП являются:

35. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:

36. Видами организаций являются:

37. Свойствами восприятия являются:

38. Внешние факторы, влияющие на процесс восприятия:

39. «Эффект физиогномической редукции» состоит в том, что:

40. Фундаментальной ошибкой атрибуции является:

41. Свои успехи и неудачи других людей люди склонны объяснять ситуативной атрибуцией.

42. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы, являются:

43. Автором модели развития личности «от незрелости к зрелости» является:

44. Важнейшими установками в организации являются:

45. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой, являются:

46. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?

47. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.

48. Укажите характеристики функции организации.

49. Определение сильных и слабых сторон предприятия.

50. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:

51. Адаптивные организационные структуры – ... .

52. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:

53. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными, органическими?

54. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:

- А) фасилитации
- Б) эффекта «ореола»
- В) стереотипизации
- Г) атрибуции

55. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:

- А) рабочей группы
- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы

56. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:

- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана
- Г) эффекта синергии

57. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

58. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

59. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

60. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

61. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

### УК-3.2.

62. Механистический тип организации характеризуется:

63. Органический тип организации характеризуется:

64. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:

65. Условиями проектирования организаций органического типа являются:

66. Перечислите признаки оптимальной структуры:

67. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

68. При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели ..

69. Стратегические цели:

70. Что из нижеперечисленного входит в состав конкурентных стратегий М. Портера?

71. Элементами любой стратегии являются:

72. Стратегическое планирование отличается от долгосрочного:

73. Что является главной характеристикой стратегии?

74. Коммуникации в организации – это:

75. Определите элементы процесса коммуникации.

76. Укажите этапы обмена информацией.

77. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.

78. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.

79. Восприятие является более важным для сложного, двусмысленного послания, чем рутинного, простого.

80. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.

81. Для выполнения новой творческой работы больше подойдет коммуникационная сеть «круг».

82. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:

83. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.

84. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

85. Что является основой лидерства?

86. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:

- А) фасилитации
- Б) эффекта «ореола»
- В) стереотипизации
- Г) атрибуции

87. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:

- А) рабочей группы
- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы

88. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:

- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана
- Г) эффекта синергии

89. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

90. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

91. По целостности команды в Организационном поведении делят на:

- А) целые
- Б) разрозненные
- В) кросс-функциональные
- Г) интактные
- Д) локальные

92. К процессуальным теориям мотивации, рассматриваемым в Организационном поведении, относят:

- А) теории индивидуальных различий
- Б) теория гигиены мотивации
- В) теория справедливости
- Г) теория ожидания
- Д) комплексную теорию
- Е) трех типов приобретенных потребностей.

УК-6.1.

93. Ситуационными факторами в модели руководства Ф. Фидлера являются

94. Модель руководства Херси и Бланшарда предполагает зрелость ...

95. Согласно модели Врума-Йеттона консультативный стиль руководства предполагает:

96. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой.

97. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?

98. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.

99. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

100. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:

101. Важным выводом из теории справедливости является то, что люди ориентируются на комплексную оценку вознаграждения.

102. Человек может ощущать неудовлетворенность, когда получает высокое по отношению к затратам труда вознаграждение.

103. Основным выводом, сделанный Л. Портером и Э. Лоулером, гласит: «Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых усилий».

104. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?

105. Основными методами управления являются:

106. Организационно-распорядительные методы управления прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы работника.

107. Основным непосредственным результатом мотивации является:

108. Какие модели поведения работников наиболее приемлемы для организации?

109. Какие три элемента присутствуют во всех определениях лидерства?

110. Что является основой лидерства?

111. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

112. Главные рычаги влияния руководителя на персонал:

113. Главные рычаги влияния персонала на руководителя:

114. Имеет ли авторитарный стиль управления успех в работе с высокообразованными сплоченными сотрудниками?

115. Какой стиль управления является наиболее эффективным?

116. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

117. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

118. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:

- 1) материально-техническими ресурсами организации;
- 2) человеческими ресурсами организации;
- 3) финансовыми ресурсами организации;

4) технологическими ресурсами организации.

119. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:

- 1) ленивого и равнодушного;
- 2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;
- 3) заинтересованного и ответственного;
- 4) нуждающегося в контроле.

120. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

121. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

122. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право

123. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

УК-6.2.

124. Существует три типа критериев оценки деятельности:
125. Значение контроля состоит в том, чтобы:
126. Критерием эффективности менеджмента является:
127. Социальной эффективностью менеджмента является:
128. Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:
129. Краткосрочными критериями эффективности организации являются:
130. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:
131. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
132. Какие меры позволят снизить девиантное поведение?
133. Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?
134. Назовите показатели результативности карьеры.
135. Какой критерий эффективности карьеры выражен в вопросе: «Кем я хочу быть и что я должен сделать, чтобы стать тем, кем я хочу быть»?
136. Будет ли работник осуществлять карьеру, если он остаётся на прежнем рабочем месте и не продвигается вверх в организационной или профессиональной иерархии?
137. Направлениями поведенческого маркетинга являются:
138. Определите три элемента компетенции персонала:
139. Видами внутриорганизационной карьеры являются:
140. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных
141. Предмет и метод теории организации
142. Взаимодействие теории организации с другими науками
143. Общие и специфические черты теории организации
144. Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на переманы?
145. Индивидуальный стиль менеджера определяется:
146. В каких ситуациях использование авторитарного руководства необходимо?
147. Какие два качества руководителей наиболее важны для корпорации и работников
148. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:
- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера
149. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:
- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил
150. Основным объектом исследования организационного поведения являются:
- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.
151. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

152. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

153. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

154. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

155. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

### УК-6.3.

156. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных

157. Предмет и метод теории организации

158. Взаимодействие теории организации с другими науками

159. Общие и специфические черты теории организации

160. Логическая схема изучения теории организации

161. Эволюция понятия «система»

162. Системный подход и системный анализ

163. Системное мышление

164. Понятие «система»

165. Определение организации

166. Организация как объект

167. Организация как процесс

168. Виды организаций

169. Организации формальные и неформальные

170. Концепция жизненного цикла организации

171. Стадии жизненного цикла

172. Общие характеристики организации

173. Обязательные признаки организации

174. Типология и классификация экономических организаций

175. Явление самоорганизации и самоуправления

176. Основные организационно-правовые формы предприятий

177. Цели и задачи управления производством

178. Видами внутриорганизационной карьеры являются:

179. Роль стресса:

180. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

181. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

182. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

183. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

184. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

185. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

186. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера

- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

ПК-4.1.

- 187. Назовите причины возникновения неформальных групп.
- 188. На эффективность работы групп не влияют следующие ее характеристики: размер, состав, роли ее членов.
- 189. В эффективной команде ее члены выполняют только роли, ориентированные на достижение целей.
- 190. Назовите определенные этапы развития группы.
- 191. Преимуществами команд являются:
- 192. Критериями эффективности групповой работы являются:
- 193. Японские менеджеры не поощряют соперничество между отдельными членами группы.
- 194. Положительная репутация организации рассматривается как надбавка к цене, которую покупатель выплачивает в ожидании будущих выгод.
- 195. Если личность заняла позицию, отличную от позиции своей группы, то возникший в результате этого конфликт является:
- 196. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?
- 197. Причинами стресса могут явиться:
- 198. Роль стресса:
- 199. Причины возникновения конфликтов:
- 200. Как называется конфликт, при котором два руководителя предъявляют к работнику противоречивые требования?
- 201. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?
- 202. Определите последовательность этапов управления изменениями.
- 203. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
- 204. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
- 205. Ключевые навыки, которые обязан иметь руководитель при инновационном уровне принятия решений:
- 206. Люди всегда противятся переменам в организации.
- 207. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
- 208. Подчиненным необходимо делегировать:
- 209. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач – это ...
- 210. Если руководители стремятся улучшить качество трудовой жизни, они предпочитают такие формы проектирования работы, как:
- 211. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:
  - А) фасилитации
  - Б) эффекта «ореола»
  - В) стереотипизации
  - Г) атрибуции
- 212. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:
  - А) рабочей группы

- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы

213. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:

- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана
- Г) эффекта синергии

214. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

215. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

216. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

217. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

218. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА**

## ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете или экзамене.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

| Оценка              | Характеристики ответа студента |
|---------------------|--------------------------------|
| Отлично             | 86-100 % правильных ответов    |
| Хорошо              | 71-85 %                        |
| Удовлетворительно   | 51- 70%                        |
| Неудовлетворительно | Менее 51 %                     |

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых

понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решив задачу верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае если задача решена верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится если соблюдена общая последовательность выполнения задания, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОС-Тов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.