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

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Социология управления»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная

Казань – 2026

Составитель:

старший преподаватель	Сафиуллин Нияз Азатович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «28» апреля 2026 года (протокол № 11)

Врио заведующего кафедрой:

к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент	Авхадиев Фаяз Нурисламович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол Ученого совета Института экономики №9 от «19» мая 2026 года

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

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» направленность (профиль) «Государственная и муниципальная служба», обучающийся по дисциплине «Социология управления» должен овладеть следующими результатами:

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-3	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	**Знать:** понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде **Уметь:** применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач. **Владеть:** организаторскими способностями, навыками командной работы
УК-3	УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	**Знать**: методы межличностных и групповых коммуникаций; **Уметь**: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы **Владеть**: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности
УК-5	УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных	**Знать:** социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде **Уметь**: выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач. **Владеть**: навыками участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов

	задач и усиления социальной интеграции.	социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации
ПК-3	ПК-3.1 Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной и экономической информации для решения организационно-управленческих задач	**Знать:** методологические основания социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления **Уметь**: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления **Владеть**: навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач

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-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	**Знать:** понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	не знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	частично знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	знает понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде	знает и применяет понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; суть работы в команде.
	Уметь: применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой;	не умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой;	частично умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой;	умеет применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленн	умеет и применяет методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленны

	Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	ых перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.	х перед группой; Определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач.
	Владеть: организаторскими способностями, навыками командной работы.	не владеет организаторскими способностями, навыками командной работы	частично владеет организаторскими способностями, навыками командной работы	владеет навыками организаторскими способностями, навыками командной работы	владеет и применяет организаторские способности, навыки командной работы
УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	**Знать:** методы межличностных и групповых коммуникаций;	Не знает методы межличностных и групповых коммуникаций;	частично знает методы межличностных и групповых коммуникаций;	знает методы межличностных и групповых коммуникаций;	знает и применяет методы межличностных и групповых коммуникаций;
	Уметь: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Не умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Частично умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы	Умеет применять отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления; представлять результаты исследовательской и аналитической работы
	Владеть: технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Не владеет технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Частично владеет технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности	Владеет технологиями межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной	Владеет и применяет технологии межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии с заинтересованными участниками командной деятельности

				деятельности	
УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	**Знать:** социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде	Не знает социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде	частично знает социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде	знает социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде	знает и применяет социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде
	Уметь: выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач.	Не умеет выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач.	Частично умеет выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач.	Умеет выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач.	Умеет и применяет выстраивать эффективное коммуникативное взаимодействие в сфере межличностных отношений в ходе реализации управленческих задач.
	Владеть: навыками участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации	Не владеет навыками участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации	Частично владеет навыками участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации	Владеет навыками участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации	Владеет и применяет навыки участия при подготовке и разработке управленческих решений, согласовании интересов социальных субъектов, формулировке предложений, рекомендаций по их реализации
ПК-3.1 Способен использовать методы сбора, обработки и	**Знать:** методологические основания социологического	Не знает методологические основания социологиче	Частично знает методологические основания социологического	Знает методологические основания	Знает и применяет методологические основания

интерпретации комплексной социальной и экономической информации для решения организационно-управленческих задач	исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления	ского исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления	исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления	социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления	социологического исследования, основные методы сбора и анализа социологических данных в области управления
	Уметь: отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления	Не умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления	Частично умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления	Умеет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления	Умеет и применяет отбирать и анализировать данные о социальных процессах в сфере управления
	Владеть: навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач	Не владеет навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач	Частично владеет навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач	Владеет навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач	Владеет и применяет навыками анализа социологических и статистических данных для подготовки аналитических предложений, рекомендаций, направленных на решение конкретных управленческих задач

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 (практике), 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 (практике) 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 (практике), 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 (практике), 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	
Задания закрытого типа	1 При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и возрасту, эффективна стратегия -избегания -сотрудничества -компромисса -приспособления 2.Автором сценарной теории «трансактного анализа» является: -Э. Берн -З. Фрейд -К.Г. Юнг 3.Автором теории компромисса с реальностью является: -Э. Гинзберг -Дж. Холланд -Дж. Керруак -П. Орловски

	4.Мера психологической общности субъектов группы определяет … Выберите один ответ: -сплоченность группы -размер группы -композицию группы -естественность группы 5.«Индивид» рассматривается как … Выберите один ответ: -неделимое природное существо -делимое природное существо -социальное существо -существо отличающееся от других людей 6. Большая часть людей работоспособного возраста считает, что основой для успешной профессиональной самореализации в России является: -предприимчивость и инициативность -талант -способности Т-емперамент 7. В профессиональной деятельности двигательные, познавательные, действия межличностного общения и действия по согласованию усилий выделены: -Е.А. Климовым -А.Г. Грецовым -Л.Н. Кабардовой 8. Витальные потребности — это потребности ... -жизненно важные -потребности хорошо одеваться -потребности хорошо поесть 9. Выделение лиц, знания которых обеспечивают успешное овладение или выполнение ими определенных профессиональных обязанностей, является задачей профотбора -педагогического -психологического -инженерного 10. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными группами людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо 11. Действия восприятия, воображения относятся к действиям

	-гностическим -эмоциональным -волевым 12. Для активной рискованной деятельности больше других подходят люди с -темпераментом -холерика -флегматика -меланхолика 13. Для проведения игровых профориентационных упражнений ведущий должен владеть опытом -психотерапии -организаторскими качествами -коммуникации 14. Что из перечисленного входит в структуру личности не как коллекционерский подход? Выберите один ответ: -способности -внимание -память -мышление 15. Личность – явление Выберите один ответ: - социальное -биологическое -психобиологическое -психологическое
Задания открытого типа	1. Для успешного достижения поставленной цели важно, чтобы специалист понимал эффективность использования стратегии _____ для взаимодействия с другими членами команды и достижения совместных результатов. 2. Ключевым аспектом для специалиста является определение _____ своей роли в команде и вклада в общий результат. 3. Чтобы эффективно использовать стратегию сотрудничества, специалист должен быть способен _____ свои сильные и слабые стороны, а также учитывать особенности каждого участника команды. 4. Для определения роли в команде необходимо учитывать не только личные компетенции, но и _____ задач и целей проекта.

	5. Эффективное взаимодействие в команде требует от специалиста способности _____ и реагировать на изменения внутри коллектива. 6. Одним из ключевых навыков для успешного использования стратегии сотрудничества является _____ умение вести конструктивный диалог с коллегами и находить компромиссы. 7. Специалисты, понимающие эффективность сотрудничества, должны также обладать _____ способностью к адаптации и гибкости в работе в команде, учитывая изменения в условиях проекта.
УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	
Задания закрытого типа	1. Какой из нижеперечисленных подходов является наиболее эффективным для обмена информацией и опытом в команде? A) Удерживание информации для себя. B) Открытое обсуждение и деловое общение. C) Избегание взаимодействия с другими членами команды. D) Ограничение обмена опытом и знаниями. 2. Какие практики могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Установление барьеров для общения. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации. 3. Какие действия могут способствовать эффективной презентации результатов работы команды? A) Избегание демонстрации достижений. B) Четкое и структурированное изложение результатов. C) Недостаточное подготовка к презентации. D) Использование сложной терминологии без объяснения. 4. Что может помочь улучшить взаимодействие с другими членами команды для эффективного обмена информацией и опытом? A) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. B) Активное слушание и обмен идеями. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации и знаниям.

	5. Какая практика может способствовать эффективной презентации результатов работы команды? A) Непрофессиональное поведение и невнимание к аудитории. B) Использование визуальных материалов для поддержки презентации. C) Пропуск ключевых моментов и фактов. D) Открытое обсуждение и деловое общение. 6. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения. C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 7. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. 8. Что может помочь улучшить взаимодействие с другими членами команды для эффективного обмена информацией и опытом? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Активное слушание и обмен идеями. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации и знаниям. 9. Какая практика может способствовать эффективной презентации результатов работы команды? A) Использование визуальных материалов для поддержки презентации. B) Непрофессиональное поведение и невнимание к аудитории. C) Пропуск ключевых моментов и фактов. D) Открытое обсуждение и деловое общение.

	10. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения. C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 11. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. 12. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения. C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 13. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. 14. Что может помочь улучшить взаимодействие с другими членами команды для эффективного обмена информацией и опытом? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Активное слушание и обмен идеями. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации и знаниям. 15. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения.

	C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 16. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. 17. Что может помочь улучшить взаимодействие с другими членами команды для эффективного обмена информацией и опытом? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Активное слушание и обмен идеями. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации и знаниям. 18. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения. C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 19. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег. 20. Что может помочь улучшить взаимодействие с другими членами команды для эффективного обмена информацией и опытом? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Активное слушание и обмен идеями. C) Игнорирование вопросов и запросов от других членов команды. D) Ограничение доступа к информации и знаниям.

	21. Какие действия могут способствовать эффективной коммуникации и обмену знаниями в команде? A) Избегание взаимодействия с другими членами команды. B) Установление открытого и доверительного общения. C) Игнорирование запросов и вопросов от коллег. D) Ограничение обмена информацией и опытом. 22. Какие факторы могут способствовать эффективному обмену информацией и знаниями в команде? A) Ограничение доступа к информации и знаниям. B) Активное участие в обсуждениях и обмене опытом. C) Удерживание информации для себя. D) Недостаточная коммуникация и изоляция от коллег.
Задания открытого типа	1. Для успешного выполнения задач в команде важно, чтобы специалист _____ взаимодействовал с другими участниками, активно обмениваясь информацией, знаниями и опытом. 2. Ключевым аспектом эффективного взаимодействия в команде является умение _____ свои идеи и предложения с коллегами, а также активно слушать их мнения. 3. Чтобы обеспечить успешное взаимодействие в команде, специалист должен быть способен _____ идеи и результаты своей работы таким образом, чтобы они были понятны и полезны для других членов команды. 4. Для эффективного обмена информацией и опытом в команде необходимо умение _____ материалы и данные таким образом, чтобы они были доступны и полезны для всех участников проекта. 5. Одним из ключевых навыков для успешного взаимодействия в команде является _____ способность к коллективной работе и учету мнений и предложений других участников. 6. Важным аспектом эффективного взаимодействия в команде является умение _____ результаты работы команды таким образом, чтобы они были понятны и привлекательны для аудитории. 7. Специалист, эффективно взаимодействующий с другими членами команды, должен также обладать _____ способностью к эмпатии и пониманию потребностей и ожиданий коллег, что способствует успешной работе команды.

УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	
	1. Какие факторы следует учитывать при взаимодействии с людьми с различными социокультурными особенностями? a) Только языковой барьер b) Социальное положение и профессиональный статус c) Только этническая принадлежность d) Религиозные убеждения 2. Какое из следующих поведений наиболее соответствует принципу недискриминации при взаимодействии с коллегами? a) Игнорирование коллег с отличающимися социокультурными особенностями b) Проявление предвзятости на основе внешности c) Уважение и признание уникальности каждого человека d) Ограничение общения с коллегами, не разделяющими вашу культуру 3. Какие основные принципы следует соблюдать при взаимодействии с людьми разных культур? a) Пренебрежение и неприятие различий b) Адаптация и уважение культурных норм и традиций c) Подавление своей личности во избежание конфликтов d) Пропаганда собственной культуры и образа жизни 4. Какое поведение может способствовать усилению социальной интеграции в команде? a) Изоляция и игнорирование членов команды с отличающимися социокультурными особенностями b) Проявление уважения к разнообразию и поиск общих ценностей c) Подавление меньшинств и привилегирование представителей большинства d) Ограничение доступа к информации и ресурсам для некоторых членов команды 5. Что следует делать, чтобы успешно взаимодействовать с людьми из разных социокультурных групп? a) Использовать стереотипы для понимания их поведения b) Признавать и ценить разнообразие и уникальность каждого человека c) Игнорировать различия и настаивать на универсальности своих стандартов d) Пропагандировать доминирующую культуру и подавление разнообразия 6. Какие навыки могут быть полезны при взаимодействии с людьми из разных социокультурных групп? a) Умение адаптироваться

	и выражать собственные предубеждения b) Критика и осуждение отличающихся культурных практик c) Эмпатия и межкультурное понимание d) Ограничение общения с людьми, не подходящими по социокультурным признакам 7. Какие препятствия могут возникнуть при взаимодействии с людьми из различных социокультурных групп? a) Лишь языковой барьер b) Конфликт ценностей и непонимание культурных различий c) Отсутствие взаимного интереса и общих целей d) Только различия в профессиональном опыте 8. Какие стратегии можно использовать для преодоления социокультурных различий в команде? a) Игнорирование различий и настойчивое соблюдение собственных культурных норм b) Проявление интереса к культурным особенностям коллег и поиск общих точек соприкосновения c) Подавление отличающихся культурных проявлений и стремление к единству d) Разделение команды на группы в зависимости от социокультурных характеристик 9. Какое поведение является наиболее дискриминационным при взаимодействии с коллегами разных культур? a) Проявление уважения к различиям и стремление к сотрудничеству b) Использование стереотипов и предвзятость c) Принятие и поддержка уникальности каждого человека d) Объективное оценивание профессиональных качеств 10. Какая из следующих стратегий взаимодействия является наиболее конструктивной при работе с людьми с различными социокультурными особенностями? a) Игнорирование различий и поддержание единого стандарта общения b) Адаптация под каждого сотрудника, игнорируя общие правила c) Уважение и понимание различий, а также учет их в общении d) Проявление предвзятости в общении с определенными группами 11. Какова роль умения недискриминационного взаимодействия в контексте выполнения профессиональных задач? a) Увеличение напряженности в команде b) Повышение эффективности коммуникации и сотрудничества c)

	Ограничение разнообразия идей и подходов d) Уменьшение самооценки и мотивации сотрудников 12. Какие факторы следует учитывать при взаимодействии с людьми различных культур? a) Игнорирование культурных особенностей b) Предвзятость и стереотипы c) Уважение и адаптация культурных норм и ценностей d) Принуждение к собственным культурным нормам 13. Как можно усилить социальную интеграцию с помощью недискриминационного взаимодействия? a) Создание и поддержка барьеров между группами b) Проявление предвзятости в отношении определенных социокультурных групп c) Учет и уважение культурных различий и поощрение интеграции d) Изоляция и исключение определенных социокультурных групп 14. Какова роль эмпатии при недискриминационном взаимодействии с людьми? a) Повышение понимания и взаимопонимания b) Увеличение конфликтов и недовольства c) Проявление предвзятости и стереотипов d) Игнорирование потребностей и чувств других 15. Какая из следующих стратегий взаимодействия является наиболее конструктивной при работе с людьми с различными социокультурными особенностями? a) Игнорирование различий и поддержание единого стандарта общения b) Адаптация под каждого сотрудника, игнорируя общие правила c) Уважение и понимание различий, а также учет их в общении d) Проявление предвзятости в общении с определенными группами 16. Какова роль умения недискриминационного взаимодействия в контексте выполнения профессиональных задач? a) Увеличение напряженности в команде b) Повышение эффективности коммуникации и сотрудничества c) Ограничение разнообразия идей и подходов d) Уменьшение самооценки и мотивации сотрудников 17. Какие факторы следует учитывать при взаимодействии с людьми различных культур? a) Игнорирование культурных особенностей b) Предвзятость и стереотипы c) Уважение и адаптация культурных норм и ценностей d) Принуждение к собственным культурным нормам

	18. Как можно усилить социальную интеграцию с помощью недискриминационного взаимодействия? a) Создание и поддержка барьеров между группами b) Проявление предвзятости в отношении определенных социокультурных групп c) Учет и уважение культурных различий и поощрение интеграции d) Изоляция и исключение определенных социокультурных групп 19. Какова роль эмпатии при недискриминационном взаимодействии с людьми? a) Повышение понимания и взаимопонимания b) Увеличение конфликтов и недовольства c) Проявление предвзятости и стереотипов d) Игнорирование потребностей и чувств других 20.
Задания открытого типа	1. Для успешного выполнения профессиональных задач важно, чтобы специалист умел недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми, _____ их социокультурные особенности. 2. Ключевым аспектом конструктивного взаимодействия является умение _____ с уважением к многообразию культур и традиций, присущих различным группам людей. 3. Чтобы успешно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей, специалист должен быть способен _____ в коммуникации и выбирать подходящий стиль общения в зависимости от контекста. 4. Для усиления социальной интеграции важно учитывать не только различия, но и _____ между людьми, которые могут влиять на взаимодействие и сотрудничество. 5. Одним из ключевых навыков для успешного взаимодействия с разнообразными людьми является _____ способность к эмпатии и пониманию их потребностей и ожиданий. 6. Важным аспектом недискриминационного взаимодействия является умение _____ конфликтные ситуации и находить конструктивные решения, способствующие сотрудничеству и взаимопониманию. 7. Специалист, умеющий недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми, должен также обладать _____ способностью к

	адаптации и гибкости в общении, учитывая различия в культуре и восприятии окружающего мира.
ПК-3.1 Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной и экономической информации для решения организационно-управленческих задач	
Задания закрытого типа	Какие методы обработки информации можно использовать для решения организационно-управленческих задач в сфере цифровой трансформации органов власти? a) Статистический анализ b) Кластерный анализ c) Методы машинного обучения d) Все вышеперечисленные методы Какие методы сбора информации можно использовать для решения организационно-управленческих задач в сфере цифровой трансформации органов власти? a) Интервьюирование сотрудников b) Опрос пользователей c) Анализ открытых источников d) Все вышеперечисленные методы Какие методы интерпретации информации можно использовать для решения организационно-управленческих задач в сфере цифровой трансформации органов власти? a) Контент-анализ b) Диаграммы и графики c) SWOT-анализ d) Все вышеперечисленные методы Какие преимущества можно получить при использовании методов сбора, обработки и интерпретации информации для решения организационно-управленческих задач в сфере цифровой трансформации органов власти? a) Улучшение принятия управленческих решений b) Оптимизация бизнес-процессов c) Увеличение эффективности деятельности органов власти d) Все вышеперечисленные преимущества Какой метод сбора информации предполагает использование опросников и анкет? a) Метод наблюдения b) Метод экспертных оценок c) Метод социологических исследований

	d) Метод эксперимента Какие методы обработки информации позволяют выделить главные факторы, влияющие на организационно-управленческие задачи? a) Корреляционный анализ b) Регрессионный анализ c) Факторный анализ d) Кластерный анализ Какие методы интерпретации информации используются для выявления причинно-следственных связей? a) Метод анализа временных рядов b) Метод структурно-логического анализа c) Метод анализа вариаций d) Метод экспертных оценок Какие из перечисленных методов являются эффективными для мониторинга качества государственных и муниципальных услуг? a) Отсутствие мониторинга и оценки b) Анализ обратной связи от пользователей c) Случайный выбор оценок d) Игнорирование результатов Ответ: b) Анализ обратной связи от пользователей Какая из нижеперечисленных стратегий является наиболее эффективной для улучшения качества государственных услуг на основе мониторинга? a) Отказ от мониторинга и оценки b) Разработка специализированных услуг без учета обратной связи c) Постоянное улучшение на основе обратной связи и мониторинга d) Оценка качества только один раз в год Ответ: c) Постоянное улучшение на основе обратной связи и мониторинга Какой из следующих факторов НЕ является ключевым для успешного мониторинга качества государственных услуг? a) Прозрачность и доступность информации b) Регулярность мониторинга и оценки c) Игнорирование обратной связи d) Управление изменениями на основе результатов мониторинга

	Ответ: c) Игнорирование обратной связи Какие из перечисленных инструментов могут использоваться для сбора обратной связи от пользователей государственных услуг? a) Негативные отзывы в социальных сетях b) Анкеты и опросы c) Цензура и блокировка обратной связи d) Игнорирование отзывов Ответ: b) Анкеты и опросы Какие из нижеперечисленных методов анализа могут использоваться для интерпретации результатов мониторинга качества государственных услуг? a) Игнорирование результатов b) SWOT-анализ c) Случайный выбор данных для анализа d) Учет только положительных отзывов Ответ: b) SWOT-анализ Какое из следующих понятий является ключевым для эффективного мониторинга качества государственных услуг? a) Отказ от мониторинга и оценки b) Постоянное улучшение на основе обратной связи c) Секретность и ограничение доступа к информации d) Произвольный выбор оценок Ответ: b) Постоянное улучшение на основе обратной связи Какие из перечисленных подходов к управлению проектами могут способствовать эффективному мониторингу качества государственных услуг? a) Игнорирование результатов b) Гибкие методологии, такие как Scrum или Agile c) Отсутствие планов и стратегий d) Случайный выбор действий Ответ: b) Гибкие методологии, такие как Scrum или Agile Какая из нижеперечисленных технологий может быть использована для автоматизации процесса сбора и анализа обратной связи от пользователей государственных услуг? a) Телеграмм-боты b) Шифрование данных c) Социальные сети d) Почтовые голуби

	Ответ: a) Телеграмм-боты Какие из нижеперечисленных факторов могут негативно повлиять на процесс мониторинга качества государственных услуг? a) Регулярный анализ обратной связи b) Недостаточное внимание к результатам мониторинга c) Прозрачность и доступность информации d) Эффективное управление изменениями Ответ: b) Недостаточное внимание к результатам мониторинга Какие из нижеперечисленных мероприятий могут способствовать улучшению качества государственных услуг на основе результатов мониторинга? a) Игнорирование обратной связи b) Разработка стратегии на основе SWOT-анализа c) Прозрачность и доступность информации d) Отсутствие обучения персонала Ответ: b) Разработка стратегии на основе SWOT-анализа Какая из нижеперечисленных стратегий наиболее эффективна для внедрения рекомендаций, вытекающих из мониторинга качества государственных услуг? a) Игнорирование рекомендаций и обратной связи b) Активное улучшение процессов на основе рекомендаций c) Отказ от принятия рекомендаций d) Стремление к сохранению статус-кво Ответ: b) Активное улучшение процессов на основе рекомендаций Какие из нижеперечисленных мероприятий могут способствовать повышению прозрачности и открытости при мониторинге качества государственных услуг? a) Ограничение доступа к информации b) Регулярная публикация отчетов о результатах мониторинга c) Игнорирование запросов на информацию d) Скрытность и секретность данных Ответ: b) Регулярная публикация отчетов о результатах мониторинга

	Какие из нижеперечисленных мероприятий могут способствовать развитию культуры мониторинга качества государственных услуг? a) Игнорирование результатов мониторинга b) Обучение персонала и повышение осведомленности о процессах оценки c) Закрытые обсуждения и отсутствие обратной связи d) Ограничение доступа к информации о процессах мониторинга Ответ: b) Обучение персонала и повышение осведомленности о процессах оценки Какие из нижеперечисленных факторов следует учитывать при выборе инструментов для мониторинга качества государственных услуг? a) Наличие шифрования данных b) Репутация и опытность поставщика инструментов c) Отсутствие возможности анализа данных d) Цена, не учитывая функциональности Ответ: b) Репутация и опытность поставщика инструментов Какие из нижеперечисленных методов могут использоваться для вовлечения общественности в процесс мониторинга качества государственных услуг? a) Ограничение доступа к информации и обратной связи b) Организация общественных слушаний и диалогов c) Игнорирование мнения общественности d) Проведение закрытых семинаров без участия общественности Ответ: b) Организация общественных слушаний и диалогов Какие из нижеперечисленных мероприятий могут способствовать улучшению мониторинга качества государственных услуг? a) Регулярная оценка и анализ результатов b) Игнорирование результатов и обратной связи c) Ограничение доступа к информации d) Недостаточное внимание к процессу мониторинга Ответ: a) Регулярная оценка и анализ результатов
Задания открытого типа	Для решения организационно-управленческих задач необходимо использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной _____ информации.

	Эффективное использование социальной и экономической информации помогает организациям принимать _____ решения. Методы сбора информации могут включать в себя анкетирование, интервьюирование, _____ и анализ статистических данных. Обработка полученных данных позволяет выявить _____ и тенденции в различных областях деятельности организации. Интерпретация социальной и экономической информации помогает выявить возможности для _____ и улучшения процессов. Основываясь на анализе информации, руководители могут разрабатывать _____ и стратегии развития организации. Правильное использование социальной и экономической информации способствует повышению эффективности и _____ организации.

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1. Какие преимущества вы видите в стратегии сотрудничества?
2. Какие виды сотрудничества вы используете в своей работе?
3. Какие проблемы могут возникнуть при сотрудничестве и как их можно решить?
4. Какие качества важны для успешного сотрудничества?
5. Какие роли могут играть участники сотрудничества?
6. Какие методы оценки эффективности сотрудничества вы используете?
7. Какие принципы должны быть основой для успешного сотрудничества?
8. Какие факторы могут повлиять на длительность сотрудничества?
9. Какие инструменты могут помочь в управлении сотрудничеством?
10. Какие виды контроля используются в сотрудничестве?
11. Какие требования нужно предъявлять к партнерам для успешного сотрудничества?
12. Какие методы общения могут помочь в разрешении конфликтов при сотрудничестве?
13. Какие виды рисков могут возникнуть при сотрудничестве и как их можно минимизировать?
14. Какие инструменты могут помочь в решении проблем при сотрудничестве?
17. Какие примеры успешного сотрудничества вы можете привести в контексте достижения поставленной цели?

УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

1. Роль коммуникации в формировании эффективных рабочих групп: анализ лучших практик.

2. Влияние лидерства на коммуникационный процесс в команде: изучение ключевых аспектов.
3. Межличностные навыки и их роль в улучшении командной работы: случай из практики.
4. Оценка влияния структуры команды на эффективность обмена информацией и опытом.
5. Использование технологий для улучшения коммуникации и совместной работы в команде.
6. Психологические аспекты коммуникации в малых группах: стратегии преодоления конфликтов.
7. Роль межкультурной коммуникации в международных командных проектах: проблемы и решения.
8. Использование техник активного слушания для улучшения коммуникации в команде.
9. Эффективные стратегии презентации результатов работы команды: анализ успешных кейсов.
10. Развитие командной работы через обмен знаниями и опытом: лучшие практики и вызовы.
11. Оценка эффективности командных совещаний и разработка рекомендаций по их улучшению.
12. Роль коммуникационных навыков в достижении целей проекта: случай из профессиональной практики.
13. Анализ влияния групповой динамики на качество коммуникации в команде.
14. Развитие эмоционального интеллекта для улучшения коммуникации и сотрудничества в команде.
15. Использование техник фасилитации для улучшения коммуникации и достижения консенсуса в команде.
16. Оценка влияния конфликтов в команде на результаты работы и разработка стратегий их разрешения.
17. Роль невербальной коммуникации в формировании доверия и эффективности работы команды.
18. Развитие навыков эффективного обратного сообщения в команде: методы и практики.
19. Анализ влияния структуры команды на эффективность обмена информацией и принятие решений.
20. Развитие навыков презентации результатов работы команды: тренинги и практические упражнения.

УК-5.3 Умеет недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.

1. Роль культурной компетенции в современном профессиональном окружении.
2. Влияние стереотипов и предвзятости на межкультурное взаимодействие на рабочем месте.
3. Развитие межкультурной коммуникационной компетенции в рамках образовательных программ.
4. Эффективное управление многонациональными командами: проблемы и решения.
5. Методы адаптации междукультурного тренинга для успешного взаимодействия с клиентами из разных культур.
6. Роль социальной справедливости в устранении дискриминации на рабочем месте.
7. Влияние межкультурной чувствительности на решение конфликтов в профессиональной среде.
8. Культурные аспекты приема на работу и оценки производительности.

9. Интеграция мигрантов на рынок труда: проблемы и перспективы.
10. Многоязычное образование как фактор социальной интеграции.
11. Гендерные аспекты социокультурного взаимодействия в современном профессиональном мире.
12. Расовая и этническая идентичность на рабочем месте: вызовы и возможности.
13. Роль медиации в разрешении межкультурных конфликтов.
14. Психологические аспекты адаптации к новой культурной среде.
15. Межкультурные навыки в международном бизнесе: сравнительный анализ подходов.
16. Стратегии преодоления культурного шока при работе или обучении за границей.
17. Влияние массовой культуры на профессиональное взаимодействие и социальную интеграцию.
18. Эффективное управление многонациональными клиентскими базами.
19. Многоязычные коммуникационные стратегии в современной корпоративной среде.
20. Культурные особенности лидерства и их влияние на командную работу.

ПК-3.1. Способен использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной и экономической информации для решения организационно-управленческих задач

1. Какие методы сбора информации Вы используете для решения организационно-управленческих задач?

2. Как Вы обрабатываете полученную информацию для решения организационно-управленческих задач?

3. Какие методы интерпретации информации Вы используете для решения организационно-управленческих задач?

4. Какую информацию необходимо собрать для решения организационно-управленческих задач?

5. Какие методы сбора информации Вы используете для анализа социально-экономической ситуации в регионе?

6. Как Вы обрабатываете данные, полученные в результате анализа социально-экономической ситуации в регионе?

7. Какие методы интерпретации данных Вы используете для анализа социально-экономической ситуации в регионе?

8. Какие методы сбора информации могут использоваться для получения социальной и экономической информации в организационно-управленческих целях?

9. Каким образом проведение опросов и анкетирование может помочь в сборе социальной информации для решения управленческих задач?

10. Какие инструменты анализа данных используются для обработки полученной информации о социальных и экономических процессах?

11. Какие основные показатели социальной и экономической деятельности могут быть использованы для оценки эффективности организации?

12. Каким образом интерпретация социальной и экономической информации помогает выявить потенциальные угрозы и возможности для развития организации?

13. Какие методы прогнозирования социальных и экономических тенденций могут быть использованы для планирования долгосрочных стратегий развития организации?

14. Как важна адекватная интерпретация данных о социальной и экономической среде для принятия обоснованных управленческих решений?

15. Каким образом анализ социальной информации может помочь в оптимизации процессов внутри организации?

16. Какие меры могут быть предприняты на основе анализа социальной информации для улучшения взаимодействия с клиентами и партнерами?

17. Какие факторы следует учитывать при интерпретации экономической информации для принятия управленческих решений?

18. Каким образом анализ экономических данных помогает в выявлении ресурсов и возможностей для оптимизации бизнес-процессов?

19. Как важно учитывать социокультурные особенности при сборе и интерпретации социальной информации для управленческих целей?

20. Каким образом использование методов сбора, обработки и интерпретации информации способствует повышению эффективности и конкурентоспособности организации?

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Структурные элементы компетенций, отражающие уровень знаний, умений, навыков в результате освоения дисциплины, этапы формирования компетенций, виды занятий для формирования компетенций, оценочные средства сформированности компетенций приведены в карте компетенций (таблица 2.2). В соответствии с картой компетенции для проведения процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Социология управления» применяются следующие методические материалы:

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду по семестрам, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

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

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.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на 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 экзамене.

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 %

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 71 % 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.

Критерии оценки деловой (ролевой) игры: оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал уверенные знания по учету денежных средств (финансовых результатов); использовал дополнительные литературные источники, нормативные документы по бухгалтерскому учету и Интернет ресурсы (не менее 3-х); показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов); проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов); оценка «хорошо» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по учету денежных средств (финансовых результатов); использовал литературные источники (не менее 2-х); показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента); проявил активность в обсуждении вопросов; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по учету денежных средств; показал умение аргументировать свою точку зрения.

Критерии оценки лекции с запланированными ошибками (лекция-провокация): оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, знания в учете тех или иных объектов; имеет представления об объекте учета.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы

с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

Критерии оценки при решении задач: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил 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.

Критерии оценки реферата: оценка «отлично» выставляется студенту, если в реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; письменно аккуратно оформлен, соблюдены требования ГОСТа. Оценка «хорошо» ставится в том случае, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «удовлетворительно выставляется, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические

ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы и во время защиты отсутствует вывод. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или работа не выполнена.

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 ГОСТа;

«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 ГОСТа; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.