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

Институт экономики
Кафедра Экономики и организации производства

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
цифровой трансформации, доцент
_____ А.В.Дмитриев
«____» _____ 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)

«Производственный менеджмент»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
36.04.02 Зоотехния

Направленность (профиль) подготовки
Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства

Форма обучения
очное/заочное

Казань – 2025

Составитель: к.б.н., доцент Мадышев И.Ш.
Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры Экономики и организации производства «23» апреля 2025 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:
д.э.н., профессор Мухаметгалиев Ф.Н.
Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института экономики «12» мая 2025 года (протокол № 11)

Председатель методической комиссии:
к.э.н., доцент Авхадиева Ф.Н.
Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Согласовано:
Директор Низамутдинов М.М.

Протокол ученого совета института № 8 от «19» мая 2025 года

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

В результате освоения основной ОПОП по направлению подготовки 36.04.02 Зоотехния, направленность (профиль) «Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства», обучающийся по дисциплине «Производственный менеджмент» должен овладеть следующими результатами обучения:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код индикатора достижения компетенции	Индикатордостижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает принципы командной работы и руководит членами команды для достижения поставленной задачи	**Знать**: основные принципы организации работы трудового коллектива. **Уметь**: осуществлять социальное взаимодействие в трудовом коллектив. **Владеть**: навыками реализации своей роли в трудовом коллективе.
ПК-4 Способен использовать современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной и педагогической деятельности	ПК-4.1 Использует современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной и педагогической деятельности	**Знать**:современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной деятельности - основы менеджмента в живот-новодстве - схема взаимодействия структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства. **Уметь**: применять современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной деятельности - упорядочивать (синхронизировать) деятельность всех структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства -организовывать эффективную систему взаимодействия структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства, с использованием современных средств коммуникации. **Владеть**: навыками применения современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной деятельности - навыками координации деятельности различных подразделений при реализации перспективных и текущих планов

		развития животноводства в организации - навыками формирования алгоритма достижения плановых показателей с определением ресурсов, обоснованием набора заданий для каждого подразделения организации, участвующего в реализации перспективного и текущих планов развития животноводства - навыками определения потребности в финансовых, материально-технических, трудовых ресурсах для реализации перспективного плана развития животноводства в организации.

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 принципы командной работы и руководит членами команды для достижения поставленной задачи	**Знать**: основные принципы организации работы трудового коллектива.	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки , по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; без ошибок
	Уметь: осуществлять социальное	Уровень знаний ниже минимальных требований по	Минимально допустимый уровень знаний, по способам	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	взаимодействие в трудовом коллективе.	способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки , по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; без ошибок
	Владеть: навыками реализации своей роли в трудовом коллективе.	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки , по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; без ошибок

				сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	
Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	**Знать**: современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной деятельности - основы менеджмента в животноводстве - схема взаимодействия структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства.	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки , по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	
	Уметь: применять современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной деятельности	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей;		Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки , по способам самоанализа и	

	- упорядочивать (синхронизировать) деятельность всех структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства -организовывать эффективную систему взаимодействия структурных подразделений, принимающих участие в реализации перспективных и текущих планов развития животноводства, с использованием современных средств коммуникации.	стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки		самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	
	Владеть: навыками применения современные психолого-	Уровень знаний ниже минимальных требований по способам самоанализа и	Минимально допустимый уровень знаний, по способам самоанализа и самооценки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	

	педагогические теории и методы в профессиональной деятельности - навыками координации деятельности различных подразделений при реализации перспективных и текущих планов развития животноводства в организации - навыками формирования алгоритма достижения плановых показателей с определением ресурсов, обоснованием набора заданий для каждого подразделения организации, участвующего в реализации перспективного и текущих планов развития	самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; имели место грубые ошибки	собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено много негрубых ошибок	подготовки , по способам самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития в трудовой сфере; допущено Несколько негрубых ошибок	

	животноводства - навыками определения потребности в финансовых, материально-технических, трудовых ресурсах для реализации перспективного плана развития животноводства в организации.				

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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-3.1 Понимает принципы командной работы и руководит членами команды для достижения поставленной задачи

Задания закрытого типа:

1. Управление- это….

1.руководство производственной деятельностью, сбытом, финансами, персоналом.

2. воздействие субъекта управления для приведения его в заданное состояние и направленное на достижение поставленных целей.

3.это специфический вид труда, направленный на регулирование производства.

2. Что является предметом изучения науки " Производственный менеджмент?

1. отношения, которые складываются между людьми в процессе управления.

2. информационные потоки в объекте управления.

3. совокупность отношений и информационных потоков объекта управления.

3. Функции менеджмента – это…
1. круг деятельности по руководству объектом управления.
2. относительно обособленные направления управленческой деятельности, позволяющие осуществить определенные воздействия на объект управления для достижения поставленной цели.
3. деятельность менеджеров, направленная на эффективное управление предприятием.

4. Функция "планирование" – это…
1. разработка стратегий, программ и планов для достижения целей.
2. вид управленческой деятельности, связанной с составлением планов организации и ее составных частей.
3. определение необходимых ресурсов и их распределение по целям и задачам.
4. доведение планов до всех, кто их должен выполнять и кто несет ответственность за их реализацию.

5. Структура управления – это…
1. совокупность звеньев системы управления, их взаимосвязь и соподчинение по вертикали и горизонтали.
2. форма разделения и кооперации труда в объекте управления.
3. совокупность элементов и звеньев объекта управления и установленных между ними связей.
4. форма разделения и кооперации труда в управлении закрепляющая его деление на функции управления.

6. Из каких категории работников состоит аппарат управления с.-х. предприятия?
1. линейных и функциональных руководителей.
2. инженерно-технического состава и служащих.
3. директора, главных специалистов, специалистов, управляющих.
4. руководителей, специалистов и обслуживающего персонала.

7. Укажите основные разделы должностных инструкций менеджера:
1. общие положения, обязанности, права, ответственность.
2. общие положения, обязанности, распорядок работы, права.
3. обязанности, права, должностные оклады, ответственность.
4. обязанности, права, замещение должности, ответственность.

8. Организационная структура – это….
1. совокупность отраслей и устойчивых связей между ними.
2. совокупность функции и устойчивых связей между ними.
3. совокупность исполнительных звеньев и устойчивых связей между ними.
4. совокупность производственных, вспомогательных и обслуживающих подразделений и устойчивых связей.

9. Какой тип структуры управления, если в хозяйстве имеются отделения?
1. отраслевая.
2. многоотраслевая.
3. цеховая.
4. комбинированная.

10. Какой тип структуры управления, если хозяйство входит в состав агрокомбината, где имеются сельскохозяйственные и перерабатывающие предприятия (по количеству ступеней)?
1. двухступенчатый.
2. трехступенчатый.
3. четырехступенчатый.
4. пятиступенчатый.

11. Какие экономические рычаги оказывают преимущественные влияние на уровне предприятия?
1. оплата за качество работы.
2. рентабельность.
3. фондоотдача.
4. производительность труда.

12. К какому виду организационного воздействия относится Устав предприятия?
1. регламентирование.
2. нормирование.
3. инструктирование.

13. К какому виду организационного воздействия относятся нормы управляемости?
1. регламентирование.
2. нормирование.
3. инструктирование.

14. К какому виду организационного воздействия относятся должностные инструкции?
1. регламентирование.
2. нормирование.
3. инструктирование.

15. К какому виду организационного воздействия относятся инструкции по технике безопасности?
1. регламентирование.
2. нормирование.
3. инструктирование.

16. Какие из перечисленных документов и видов деятельности обеспечивают оперативно-распорядительные воздействие?
1. приказы, распоряжения, указания, постановления.
2. ГОСТЫ по делопроизводству.
3. распорядок рабочего дня.
4. регламент работы.

17. Управленческое решение- это….
1. решение, принимаемое там, где возникла проблемная ситуация.
2. формула управленческого воздействия на управляемый объект.
3. выбор способа действии из возможных вариантов, позволяющего достичь поставленной цели, решить проблему.
4. разработка способов решения производственных задач.

18. Укажите правильную последовательность этапов подготовки и принятия решений.

1. сбор и изучение необходимой информации.
2. разработка возможных вариантов действий.
3. определение целей с учетом конкретной ситуации и формулирование проблем.
4. оценка вариантов и принятия решения.

19. Определите факторы внешней среды, влияющие на принятие управленческих решений:
1. методы управления руководителя.
2. способности руководителя.
3. структура управления предприятия.
4. состояние рынка сбыта продукции.

20. Укажите наиболее точный вариант перечня методов принятия управленческих решений:
1. собственный или коллективный опыт разработки модели, имитирующий проблему, административные методы.
2. собственный или коллективный опыт, имитационное моделирование, эксперимент (апробация на практике одного из вариантов решения).
3. имитационное моделирование, эксперимент (апробация одного из вариантов решения), экономические методы.

21. Укажите правильную последовательность этапов выполнения управленческого решения:
1. инструктаж исполнителей о порядке выполнения решения.
2. разработка мероприятий по выполнению решения, подбор исполнителей.
3. расстановка исполнителей, согласование их действий во времени и пространстве.
4. завершающий контроль, анализ, оценка и подведение итогов исполнения решения.

22. Аппарат управления подразделяется на категории работников:
1. линейные и функциональные руководители, служащие.
2. инженерно-технический персонал и служащие.
3. директор, главные специалисты, управляющие (начальники цехов).
4. руководители, специалисты, обслуживающий персонал.

23. Для чего нужно планировать рабочее время?
1. это дает возможность более разумно завершить работы к отпуску.
2. создается более определенная система режима труда.
3. позволяет не допустить переутомление работников управления.
4. недопустить бесполезной работы.

Задания открытого типа:

1. Информационная _____ — система научных и инженерных знаний, а также методов и средств, которая используется для создания, сбора, передачи, хранения и обработки информации на базе электронных вычислительных машин (ЭВМ).
2. _____ — одна из основных функций управления, представляющая собой процесс обеспечения реализации принятых решений.
3. _____ — объект, заместитель или описание моделируемого объекта, отражающий те свойства моделируемого объекта, которые интересуют исследователя.

4. _____ — специалист, который за годы обучения и практической деятельности научился чрезвычайно эффективно решать задачи, относящиеся к конкретной предметной области.
5. Управление _____ системы — это воздействия или сигналы, направленные на изменение структуры или множества состояний системы.
6. Управление _____ системы — это воздействия или сигналы, направленные на изменение структуры или множества состояний системы.
7. _____ — одна из основных функций управления, представляющая собой процесс обеспечения реализации принятых решений.

ПК-4.1 Использует современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной и педагогической деятельности

Задания закрытого типа:

1. Субъект управления – это…

1. физическое или юридическое лицо, от которого исходит властные воздействие.
2. физические и юридические лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие.
3. Нечто или некто, испытывающее воздействие.

2. Укажите характер труда руководителя (менеджера):

1. непроизводительный труд.
2. производительный труд.
3. отдельные виды деятельности носят производительный, отдельные – непроизводительный.
4. Престижный труд.

3. Стратегия – это…

1. рассчитанная на перспективу мер, обеспечивающая достижение конкретных целей.
2. генеральная цель предприятия.
3. поэтапная программа развития предприятия.

4. Какие требования предъявляется к целям?

1. цели должны быть конкретными, достижимыми, обособленными, измеримыми.
2. цели должны быть конкретными, измеримыми, гибкими, дифференцированными во времени.
3. цели должны быть стратегическими, тактическими, обособленными, конкретными, достижимыми.

5. Функция "организация" – это..

1. разработка стратегий, программ и планов для достижения целей.
2. формулирование целей, направленных на удовлетворение потребностей.
3. формирование структуры организации, а также обеспечение всем необходимым для ее нормальной работы.
4. определение действий, необходимых для удовлетворения потребностей.

6. Функция "контроль" – это…

1. меры по коррекции всех значительных отклонений от плана.
2. наблюдение, проверка всех сторон деятельности.
3. наблюдение за выполнением работ, намеченных планов.
4. управленческая деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка результатов работы организации.

7. Укажите пример линейной соподчиненности работников аппарата управления:
1. бригадир овощеводческой бригады - главному инженеру.
2. управляющий отделением - главному экономисту.
3. бригадир - управляющему отделением.

8. Укажите пример функциональной соподчиненности работников аппарата управления:
1. управляющий отделением – директору.
2. бригадир - управляющему отделением.
3. бухгалтер центральной конторы -главному бухгалтеру.
4. управляющий отделением - главному агроному.

9. Укажите *оптимальную норму управления для руководителя предприятия:*
1. 4-7 подчиненных.
2. 8-12 подчиненных.
3. 12-15 подчиненных.

10. Укажите оптимальную норму управления для управляющих отделений:
1. 1-3 нижестоящих руководителя.
2. 3-5 нижестоящих руководителя.
3. 5-8 нижестоящих руководителя.
4. свыше 15 подчиненных.

11. Методы управления – это….
1. распорядительная деятельность руководителей, направленная на организацию выполнения поставленных задач.
2. закономерности, которые используют руководители и специалисты в своей практике.
3. система способов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей.

12. При классификации методов управления выделяют:
1. экономические, социально-психологические, экономико-математические.
2. экономические, организационно-распорядительные (административные), социально-психологические.
3. экономические, организационно-распорядительные (административные), экономико-математические.

13. В основе методов управления лежат:
1. физиологические и социальные потребности человека.
2. побудительные мотивы работников к труду, их потребности и интересы.
3. потребности человека в пище, одежде, жилье, безопасности и признаний.

14. Какие методы опираются на систему материальных интересов личности, коллектива и общества?
1. экономические.
2. административные.
3. социально-психологические.

15. Какие методы основаны на использовании руководителем власти и ответственности подчиненных?
1. экономические.

2. административные.
3. социально - психологические.

16. Какие методы используются для воздействия на моральные, социальные и духовные мотивы поведения работников?
1. экономические.
2. административные.
3. социально-психологические.

17. Какие методы целесообразно использовать для повышения эффективности производства в организации?
1. экономические
2. административные.
3. социально-психологические.

18. Какие экономические рычаги оказывают преимущественные влияние на уровне личности?
1. заработная плата.
2. кредит.
3. рентабельность.
4. фондоотдача.

19. К какому типу по темпераменту относится неуравновешенный человек, которому характерны эмоциональные вспышки и резкие смены настроения?
1. холерик.
2. сангвиник.
3. флегматик.
4. меланхолик.

20. К какому типу по темпераменту относится уравновешенный, энергичный и эмоциональный человек?
1. холерик.
2. сангвиник.
3. флегматик.
4. меланхолик.

21. К какому типу по темпераменту относится уравновешенный, невозмутимый, эмоциональное состояние которого слабо проявляется внешне?
1. холерик.
2. сангвиник.
3. флегматик.
4. меланхолик.

22. К какому типу по темпераменту относится человек, способный к сильным переживаниям даже по незначительному поводу?
1. холерик.
2. сангвиник.
3. флегматик.
4. меланхолик.

23. Какому стилю присуще высокая концентрация власти в руках руководителя?
1. авторитарному.

2. демократическому.
3. либеральному.

Задания открытого типа:

1. _____ - незаконченная в процессе обработки продукция, находящаяся на различных стадиях производственного цикла получения товарной продукции.
2. На случай непредвиденного развития событий разрабатывается _____ стратегия.
3. Любой промежуточный результат сбытовой деятельности отражает связь с _____.
4. Центральное место среди всех функций управления занимает _____.
5. Функция _____ позволяет повысить эффективность всей системы управления производством.
6. Краткосрочные планы разрабатываются предприятием на период до _____.
7. Размещение, хранение, перемещение сырья, полуфабрикатов и готовой продукции относится к _____ процессам.

3.2 Типовые вопросы

УК-3.1 Понимает принципы командной работы и руководит членами команды для достижения поставленной задачи

1. Предмет, метод и задачи науки «Производственный менеджмент».
2. Понятие и типы систем управления в с.-х. предприятиях.
3. Плановость в личной работе менеджера.
4. Организация рабочего места менеджера.
5. Научные принципы управления.
6. Сущность, классификация и содержание функций менеджмента.
7. Понятие и типы организационного построения сельскохозяйственных предприятий.
8. Конфликтные ситуации в трудовом коллективе и пути их разрешения.
9. Принципы рационального построения системы управления и организационной структуры предприятия.
10. Роль кадров в управлении производством. Принципы подбора, расстановки и воспитания кадров управления.
11. Аттестация кадров управления и пути совершенствования работы с кадрами сельского хозяйства.
12. Характер и содержания управленческого труда.
13. Сущность и основные элементы научной организации управленческого труда.
14. Сущность и классификация методов управления. Особенности их использования в условиях рыночной экономики.
15. Экономические методы управления и их содержание.

ПК-4.1 Использует современные психолого-педагогические теории и методы в профессиональной и педагогической деятельности

1. Административные методы управления и их содержание.
2. Социально-психологические методы управления и их содержание.
3. Основы делопроизводства и документации.
4. Управленческие решения. Понятие, значение и виды управленческих решений.
5. Основные требования, предъявляемые к управленческим решениям.
6. Этика и стиль руководства предприятием. Лидер и руководитель.
7. Должностные инструкции специалистов. Краткое содержание.
8. Личный, творческий и оперативный план работы менеджера.
9. Сущность мотивации труда и ее воздействие на активизацию деятельности трудового коллектива.
10. Признаки коллектива, приемы его формирования.
11. Основные требования, предъявляемые к менеджеру.
12. Органы управления в хозяйствующих субъектах сельского хозяйства (кооперативах, товариществах, акционерных обществах, унитарных предприятиях).
13. Информация и ее роль в управленческой деятельности. Основные виды и требования к информации.
14. Организация собраний, совещаний, заседаний и служебных переговоров.
15. Эффективность организации управления и управленческого труда.

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 или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Критерии оценки зачета и экзамена могут быть получены в тестовой форме количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично.

Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система бально-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов, полученной на зачете и экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и 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 «не удовлетворительно».

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 о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).