



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

Институт экономики

Кафедра управления сельскохозяйственным производством



Фонд оценочных средств
«ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
«Производственный менеджмент»

Уровень
бакалавриата

Форма обучения
Очная, заочная

Год поступления 2020

Казань – 2020

Составитель: Валеева Гульнара Анасовна, к.э.н., доцент

Рабочая программа обсуждена и одобрена на заседании кафедры управления
сельскохозяйственным производством 28 апреля 2020 года (протокол №9)

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент  Савушкина Л.Н.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии Института экономики 12
мая 2020 года (протокол №11)

Пред. метод. комиссии, к.э.н., доцент  Гатина Ф.Ф.

Согласовано:
Директор Института экономики,
к.э.н., доцент  Низамутдинов М.М.

Протокол ученого совета Института экономики «12» мая 2020 года (протокол №9)

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 38.03.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория менеджмента (История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код компетенции	Этапы освоения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-2 Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	1 этап	Знать: основные этапы человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества Уметь: основные этапы человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного объективного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой
ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	1 этап	Знать: виды управленческих решений и методы их принятия; - способы оценки последствий управленческих решений; - принципы социальной ответственности в деятельности субъекта - типовой процесс принятия решений, виды решений и методы их принятия; основные понятия теории и практики социальной ответственности Уметь: - использовать управленческие знания с целью углубления

		понимания содержания, смысла, основных целей, социальной значимости профессии; - использовать различные методы оценки эффективности управленческих решений - планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности Владеть: - методами реализации основных управленческих функций; - основными приемами принятия управленческих решений и оценки их последствий; - методиками определения качества управленческих решений - методами разработки, принятия и реализации решений; приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять	1 этап	Знать: основные теории мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; особенности организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; этапы аудита человеческих ресурсов, осуществлять процедуру диагностики организационной культуры Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов;

диагностику организационной культуры		осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; навыками проведения аудита человеческих ресурсов; методиками диагностики организационной культуры
ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	1 этап	Знать: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений Уметь: участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения Владеть: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web- технологий
ПК-8 владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении	1 этап	Знать: порядок документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений Уметь: осуществлять документальное оформление решений в управлении

технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений		операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений Владеть: навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
---	--	--

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

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели результатов обучения по уровням освоения материала			
		Неудовлетворитель но	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ОК-2 Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции 1 этап	Знать: основные этапы человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества	Отсутствуют представления об основных этапах человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества	Неполные представления об основных этапах человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных этапах человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества	Сформированные систематические представления об основных этапах человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества
	Знать: основные этапы человеческой истории; основные события	Не умеет выражать и	В целом успешное, но не	В целом успешное, но	Сформированное умение выражать и

	отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества	обосновывать свою позицию по актуальным вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому	систематическое умение выражать и обосновывать свою позицию по актуальным вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому	содержащее отдельные пробелы в умении выражать и обосновывать свою позицию по актуальным вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому	обосновывать свою позицию по актуальным вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому
	3. Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой	Не владеет навыками целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного объективного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой	В целом успешное, но не систематическое применение навыков целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного объективного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного объективного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой	Успешное и систематическое применение навыков целостного подхода к анализу проблем общества; навыками социологического анализа, беспристрастного объективного научного подхода к проблемам; навыками работы с исторической литературой

ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений 1 этап	1. Знать: виды управленческих решений и методы их принятия; - способы оценки последствий управленческих решений; - принципы социальной ответственности в деятельности субъекта - типовой процесс принятия решений, виды решений и методы их принятия; основные понятия теории и практики социальной ответственности	Отсутствуют представления о видах управленческих решений и методах их принятия, об основных понятиях теории и практики социальной ответственности	Неполные представления о видах управленческих решений и методах их принятия, об основных понятиях теории и практики социальной ответственности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о видах управленческих решений и методах их принятия; способах оценки последствий управленческих решений; о типовом процессе принятия решений; об основных понятиях теории и практики социальной ответственности	Сформированные систематические представления о видах управленческих решений и методах их принятия; способах оценки последствий управленческих решений; о принципах социальной ответственности в деятельности субъекта; о типовом процессе принятия решений; об основных понятиях теории и практики социальной ответственности
	2. Уметь: - использовать управленческие знания с целью углубления понимания содержания, смысла, основных целей, социальной значимости профессии; - использовать различные	Не умеет использовать различные методы оценки эффективности управленческих решений и идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания	Фрагментарное, но не систематическое умение использовать различные методы оценки эффективности управленческих решений и идентифицировать, анализировать и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать управленческие знания с целью углубления понимания содержания,	Сформированное умение использовать управленческие знания с целью углубления понимания содержания, смысла, основных целей, социальной значимости

	методы оценки эффективности управленческих решений -планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности	заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности	ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности	смысла, основных целей, социальной значимости профессии государственного и муниципального управления; - использовать различные методы оценки эффективности управленческих решений идентифицировать , анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности	профессии; - использовать различные методы оценки эффективности управленческих решений -планировать и осуществлять мероприятия, распределять полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции социальной ответственности
	3.Владеть: -методами реализации основных управленческих функций;	Не владеет методами разработки, принятия и реализации решений;	Владеет отдельными методами разработки, принятия и реализации решений; приемами	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы навыки в реализации основных	Успешное и систематическое использование методов реализации основных управленческих

	- основными приемами принятия управленческих решений и оценки их последствий; - методиками определения качества управленческих решений - методами разработки, принятия и реализации решений; приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений	приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений	нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений	управленческих функций; приемы принятия управленческих решений и оценки их последствий; -умение оценивать последствия решений; -организации и разработки, владения приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений	функций; владение основными приемами принятия управленческих решений и оценки их последствий; использование методик определения качества управленческих решений; владение навыками организации и разработки, принятия и реализации решений; приемами нейтрализации негативных последствий принятых и реализованных решений
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания	Знать: основные теории мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; особенности организации групповой работы на основе знания процессов	Отсутствуют представления по основам мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих	В целом успешное, но не систематическое представления по основам мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы представления по основам мотивации, лидерства, власти	Успешное и систематическое представления по основам мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих

процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры 1 этап	групповой динамики принципов формирования команды; этапы аудита человеческих ресурсов, осуществлять процедуру диагностики организационной культуры	задач; по особенностям организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; этапов аудита человеческих ресурсов, осуществления процедур диагностики организационной культуры	управленческих задач; по особенностям организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; этапов аудита человеческих ресурсов, осуществления процедур диагностики организационной культуры	для решения стратегических и оперативных управленческих задач; по особенностям организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; этапов аудита человеческих ресурсов, осуществления процедур диагностики организационной культуры	задач; по особенностям организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; этапов аудита человеческих ресурсов, осуществления процедур диагностики организационной культуры
	Уметь: использовать основные теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования	Не умеет использовать основные теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	В целом успешное, но не систематическое умение использовать основные теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и управленческих	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать основные теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных	Сформированное умение использовать основные теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации

	команды; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; навыками проведения аудита человеческих ресурсов; методиками диагностики организационной культуры	Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	Успешное и систематическое применение навыков использования основных теорий мотивации, лидерства, власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов

		принципов формирования команды; навыками проведения аудита человеческих ресурсов; методиками диагностики организационной культуры	групповой динамики принципов формирования команды; навыков проведения аудита человеческих ресурсов; методик диагностики организационной культуры	групповой работы на основе знания процессов групповой динамики принципов формирования команды; навыков проведения аудита человеческих ресурсов; методик диагностики организационной культуры	групповой динамики принципов формирования команды; навыков проведения аудита человеческих ресурсов; методик диагностики организационной культуры
ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений 1 этап	Знать: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Не умеет участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного	В целом успешное, но не систематическое умение участвовать в управление проектам, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их	Сформированное умение участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения

		обеспечения	программного обеспечения	реализации с использованием современного программного обеспечения	
	Уметь: участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения	Не владеет способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий	В целом успешное, но не систематическое владение способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий	Успешное и систематическое владение способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий
	Владеть: способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и	Не умеет участвовать в управлении проектом, программой	В целом успешное, но не систематическое умение участвовать в управление	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение	Сформированное умение участвовать в управлении проектом, программой

	продуктовых инноваций или программой организационных изменений; программами Microsoft Office для работы с деловой информацией и основами web-технологий	внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения	проектам, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения	участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения	внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; использовать методы управления проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения
ПК-8 владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений 1 этап	Знать порядок документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Отсутствуют базовые понятия о порядке документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых	Неполные представления о порядке документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о порядке документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при	Систематические представления о порядке документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых

		инноваций или организационных изменений	инноваций или организационных изменений	внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	инноваций или организационных изменений
	Уметь: осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Не умеет осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственно й) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	В целом успешно, но, но не систематическое умение осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственно й) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Сформированное умение осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
	Владеть: -навыками и методами анализа спроса на продуктовые и технологические инновации; - процедурами и инструментами внедрения продуктовых и технологических инноваций; - навыками разработки	Не владеет осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной (производственно	В целом успешно, но, но не систематическое умение осуществлять документальное оформление решений в	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении осуществлять документальное оформление	Сформированное умение осуществлять документальное оформление решений в управлении операционной

	стратегии продуктовых и технологических инноваций; - навыками разработки маркетинговых стратегий продвижения инноваций.	й) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	решений в управлении операционной (производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	(производственной) деятельности организации при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
--	--	---	---	---	---

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**

Вопросы к экзамену в тестовой форме

1. Как процесс организации представляет собой
2. Как явление организации – это
3. Под теорией организации принято понимать
4. Развитие теории организации, включает следующие этапы
5. Организация производства – это
6. Система – это
7. Система имеет следующие свойства
8. Классификация связей по И.В.Блаубергу, В.Н.Садовскому...
9. Научные принципы построения теории систем
10. Теория множеств
11. Теория ячеек
12. Теория сетей
13. Теория графов
14. Теория автоматов
15. Теория оптимальных решений
16. Теория очередей
17. Системность определяют следующие принципы
18. Сущность системного подхода в трактовке академика В. Г. Афанасьева
19. В социальной системе можно выделить следующие типы связей
20. Профессор Пригожин А. И. так определяет ограниченность системного подхода

21. Зависимость это...
22. Зависимости могут быть...
23. Закон это зависимость, которая
24. Закон синергии означает...
25. Закон самосохранения означает...
26. Закон развития означает
27. Закон информированности-упорядоченности означает...
28. Закон единства анализа и синтеза означает ...
29. Закон композиции и пропорциональности означает ...
30. Связи должны обеспечивать наилучшее сочетание компетенций организации как системы в ...
31. В области стратегического управления выделяют следующие типы синергизма
32. Законы имеют механизм действия, который представляет собой...
33. Законы имеют механизм использования, который представляет собой ...
34. В зависимости от реальной ситуации для конкретной организации могут быть использованы следующие стратегии поведения
35. Закон развития опирается на следующие принципы
36. Следствия из закона информированности-упорядоченности
37. Статическая организация - это ...
38. Принцип приоритета цели означает
40. Принцип приоритета структур над функциями в действующих организациях означает ...
41. Принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения означает ...
42. Принцип приоритета объекта управления над субъектом для действующих организаций означает ...
43. Динамическая организация это ...
44. Что относится к квалификации процессов по фазам жизненного цикла системы
45. Динамическая организация предполагает следующее
46. Органы управления динамически развивающихся организаций должны знать следующие свойства, ориентированные на работу в условиях глобального рынка
47. Организационная культура это ...
48. Организационная культура бывает

29. Цель организационной культуры
50. Ценность организационной культуры заключается в том, что
51. К атрибутам организационной культуры относится ...
52. Познание организационной культуры сотрудником компании характеризуется следующими уровнями
53. В организации всегда присутствуют процессы, среди которых можно выделить
54. Процессы может обладать следующими особенностями
55. Развитие и функционирование сложных систем подчиняются ряду закономерностей, к которым относятся
56. Законы организации это ...
57. Законы для организации это ...
58. Структурный синергизм проявляется в том, что
59. Управленческий синергизм основан на том, что
60. Признаки проявления синергического эффекта
61. С точки зрения стратегического менеджмента стратегия разрабатывается применительно к двум процессам организации – функционирования и ...
62. Стратегический менеджмент – это:
65. Решение, не зависящее от прошлого опыта, а основанное на объективном аналитическом процессе, является...
- 66.. Заключительным этапом фазы подготовки управленческого решения является...
67. Какова основная задача стратегического менеджмента?
68. К основным принципам стратегического менеджмента относятся:
69. В рамках управления предприятием цели выполняют следующие функции:
70. По степени важности цели разделяются на:
71. Стратегические цели ориентированы на:
72. Тактические цели ориентированы на:
73. По содержанию цели делятся на:
74. Стратегия предприятия - это:

75. Сущность выработки и реализации стратегии состоит в том, чтобы:
76. Разработка стратегии основана на решении следующих задач:
77. Предприятия могут выбрать следующие стратегии:
78. Коренное обновление производственной базы организации – это:
- цель
79. Проведение капитального ремонта машинно-тракторного парка организации - это:
80. Продуктово-рыночная стратегия:
81. Конкретная стратегия:
82. Стратегия нововведений:
83. Стратегия развития:
84. Стратегия поглощения:
85. Управленческое решение – это:
86. К какому классификационному признаку относятся: долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные управленческие решения?
87. К какому классификационному признаку относятся: общие, частные управленческие решения?
88. К какому классификационному признаку относятся: экономические, административные, технологические, технические, социальные управленческие решения?
89. К какому классификационному признаку относятся: внутренние, внешние управленческие решения?
90. К какому классификационному признаку относятся: единоличные, коллективные управленческие решения?
91. К какому классификационному признаку относятся: предписывающие, ситуационные, сезонные, инициативные управленческие решения?
92. Что входит в задачи аттестации менеджеров?
93. Под управленческим трудом понимают...
94. Организация рабочего места (кабинета) менеджера как процесса обязательно включает...
95. Под научной организацией управленческого труда понимают...
96. В систему научной организации управленческого труда входят мероприятия (перечислите):

97. Для чего нужно планировать рабочее время?

98. Какие методы из перечисленных используются для изучения содержания труда работников управления?

99. Укажите виды планов, которые используются для упорядочения рабочего времени работников управления?

100. Что понимают под технологией принятия управленческих решений?

101. Как называется принцип принятия решения, когда соглашение достигается путем разумных взаимных уступок?

102. Какие методы управления конфликтной ситуацией существуют;

103. Какая функция конфликтов не является позитивной?

104. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации в теории менеджмента называется термином...

105. Мотивация как комплекс мероприятий в процессе управления и организации персонала не вызывает с его стороны...

106. Понятие риск при принятии решений означает...

107. Что относят к главному признаку организации?

108. Наиболее характерными чертами внешней среды организации в менеджменте признаются:

109. Корпоративная культура основана на:

110. Соотнесите тип конфликта и его характеристику

111. Перенос материальных, энергетических или информационных компонентов из одного объекта на другой называется...

112. Связь, обеспечивающая передачу воздействия информации с выхода одного элемента на вход другого называется...

113. Связь, устанавливающая причинно-следственную связь между различными параметрами в экономической системе называется...

114. Связь, определяющая результат совместных действий взаимосвязанных элементов как общий эффект называется...

115. Связь, рассматривающая как сложная обратная связь между элементами в системе, определяя ее полный жизненный цикл называется...

116. Описание системы в определенный момент времени означает...

117. Поведение системы, которое обеспечивает ей возвращение в равновесное состояние после воздействия внешних факторов называется...

118. Состояние системы, которое обеспечивает развитие свойств, связи отношений в рамках организационной структуры в продолжительном временном периоде, с учетом воздействия внешней среды называется...

119. Описание системы, отражающее ее параметры, и иерархию системы называется...

120. Описание, которое дает ответ на вопрос о том, из каких элементов состоит система, называется...

121. Описание, которое дает представление об обмене информацией между частями системы, системой и внешней средой называется...

122. Системный подход означает

123. Комплексный подход означает...

124. Связи преобразования это...

125. Связи взаимодействия это

126. Связи функционирования это...

127. Связи развития это...

128. Связи управления это...

129. Под положительной связью понимают

130. Под отрицательной связью понимают

131. Под гармонизированной связью понимают

132. Диверсификация, это...

133. Для обеспечения процесса управления производственная информация должна содержать следующие данные

134. По целевому назначению информация бывает

135. По стадиям формирования информация бывает

136. По степени надежности информация бывает

137. По способу изображения информация бывает

138. По насыщенности информация бывает

139. На качество управленческих решений влияют

- 140. К профессиональным качествам менеджера относится
- 141. К личностным качествам менеджера относится
- 142. К деловым качествам руководителя относится
- 143. Организационная культура это
- 144. Организационная культура бывает
- 145. Цель организационной культуры
- 146. К атрибутам организационной культуры относится
- 147. Познание организационной культуры сотрудником компании характеризуется следующими уровнями
- 148. Целями кадрового менеджмента являются
- 149. Функции кадрового менеджмента
- 150. Система управления кадрами состоит
- 151. Этапы процесса набора кадров
- 152. Цель психологического воздействия:
- 152. Уровни психологического воздействия
- 153. Концепции управленческого психологического воздействия
- 154. Методы и технологии воздействия согласно концепции использования возможностей человека
- 155. Условия эффективности управленческого воздействия
- 156. Эффекты психологического управленческого воздействия
- 157. Основные способы управленческого воздействия
- 158. Виды разъяснения
- 159. Характеристики, помогающие усилить убеждающее влияние менеджера на работников
- 160. Причины нарушения трудовой дисциплины среди молодежи
- 161. Объективные причины нарушений дисциплины связаны с:
- 162. При нарушении трудовой дисциплины администрация может применять следующие дисциплинарные взыскания
- 163. В системе управления трудовым коллективом дисциплину рассматривают как:
- 164. Принципы управленческого взаимодействия в социальных организациях
- 165. Управленческое взаимодействие в социально-экономической организации включает
- 166. Методы построения коммуникативных отношений
- 167. Управлять групповыми взаимоотношениями следует с учетом следующих тенденций
- 168. Групповые феномены в организации
- 169. Этапы групповой динамики в организации

170. Этапы формирования коллектива

Вопросы к экзамену в устной форме

1. Подходы к определению понятия «менеджмент».
2. Основные категории менеджмента.
3. Основные исторические этапы развития практики менеджмента.
4. Предпосылки формирования менеджмента как науки.
5. Основные положения школы научного управления.
6. Классическая (административная) школа управления, ее основные концепции.
7. Школа психологии и человеческих отношений. Основные положения доктрины «человеческих отношений».
8. Основные направления школы науки управления, ее методологические подходы.
9. Характеристика американской модели менеджмента; основные факторы, определяющие ее формирование. Опыт управления в американских фирмах.
10. Сущность японской модели менеджмента.
11. Западноевропейская модель менеджмента. Основные положения социального рыночного хозяйства.
12. Развитие менеджмента в России. Особенности управления в условиях общественной формы собственности.
13. Формирование рыночного механизма управления в России.
14. Организация как открытая система управления. Законы организации.
15. Организационно-правовые формы предпринимательства.
16. Организация как процесс создания структуры. Полномочия и ответственность.
17. Типы административного аппарата.
18. Линейно-функциональная структура управления, ее преимущества и недостатки.
19. Дивизиональная структура управления, ее преимущества и недостатки.
20. Адаптивные структуры управления.
21. Бюрократический тип структур, его характерные черты.
22. Корпоративная культура.
23. Организационные структуры предприятий будущего: виртуальные корпорации, многомерные организации.
24. Природа и классификация функций менеджмента.
25. Целеполагание в процессе менеджмента. Миссия и ее функции.
26. Иерархия целей. Управление по целям.
27. Прогнозирование как составная часть планирования.
28. Стратегическое планирование, выбор стратегии развития предприятия. Опыт разработки стратегии в зарубежных фирмах.
29. Текущее планирование. Направления и ориентиры текущих планов.
30. Организация как функция управления.
31. Координация как функция управления, ее основные задачи.
32. Мотивация как функция управления. Основные задачи процесса мотивации. Проблемы мотивации персонала в России.
33. Основные направления эволюции современных теорий мотивации.
34. Содержательные теории мотивации.
35. Процессуальные теории мотивации.
36. Контроль как функция управления.
37. Виды контроля и характеристики его эффективности.

38. Влияние материальной, властной и духовной мотивации на выбор методов управления; комплексный подход к применению методов управления.

39. Организационно-распорядительные методы управления: характеристика, разновидности.

40. Экономические методы управления: характеристика и особенности.

41. Социально-психологические методы управления и их значение для развития социальной активности персонала и коллектива в целом.

42. Сущность и роль управленческих решений; их классификация; требования к управленческим решениям.

43. Этапы принятия управленческого решения.

44. Моделирование в принятии решений. Типы моделей.

45. Формальные и неформальные группы, их характеристика.

46. Характеристика основных теорий лидерства. Типы лидеров.

47. Формы власти и способы ее реализации; сильные и слабые стороны различных форм власти.

48. Демократический стиль управления, его характеристика.

49. Либеральный стиль управления, его характеристика.

50. Авторитарный стиль управления, его характеристика.

51. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.

52. Основные составляющие психологической структуры личности: направленность, способности, характер.

53. Социальные основы формирования личности.

54. Личность в системе управления. Основные черты, характеризующие личность.

55. Конфликты в менеджменте; виды конфликтов.

56. Основные причины возникновения конфликтов.

57. Способы преодоления конфликтов.

58. Процесс изменений в организации и управление им.

59. Причины сопротивления персонала организационным изменениям.

60. Самоменеджмент руководителя.

Варианты заданий для интерактивных занятий и самостоятельную работу

«АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ»

(Деловая игра)

Принимать управленческое решение – это право и обязанность руководителя. Различают следующие виды принятия управленческих решений:

А) Интуитивное решение. Оно основывается на собственном ощущении того, что сделан правильный выбор.

Б) Решение, основанное на суждении. Такое решение принимается на основе опыта прошлого, то есть принимается то решение, который принесло успех раньше в аналогичной ситуации.

В) Рациональное решение, которое принимается в результате экономического обоснования.

Технология принятия управленческого решения включает несколько этапов:

Этап 1. Анализ ситуации и сбор информации о проблеме, которую следует разрешить.

Этап 2. Диагностика проблемы.

Проблемой необходимо считать не достижение того, что было запланировано. Проблемой также следует считать возможность организации работать ещё эффективнее. Например: если дела в организации идут хорошо, что можно сделать, чтобы они шли ещё лучше?

Этап 3. Определение критериев выбора.

Прежде, чем рассматривать варианты решения возникшей проблемы, руководителю необходимо определить показатели, по которым будут производиться их сравнение и выбор наилучшего варианта. Эти показатели принято называть критериями выбора.

Этап 4. Разработка альтернатив.

На данном этапе разрабатываются возможные варианты решения проблемы. Они могут отличаться технологией, методами организации труда.

Этап 5. Выбор альтернативы.

Этот этап является наиболее ответственным моментом в работе руководителей. В результате оценки каждого из предлагаемых вариантов выбирается самое эффективное и экономичное решение проблемы (эффективность означает степень достижения поставленной цели, а экономичность – достижение цели с наименьшими затратами).

Этап 6.Согласование решения.

В современных системах управления в результате разделения труда сложилось положение, при котором готовят, разрабатывают решение одни работники организации, принимают или утверждают – другие, а выполняют – третьи. Поэтому в процессах принятия решений существенную роль играет стадия согласования.

Этап 7.Управление реализацией решения.

Решение необходимо оформить в виде определённого распорядительного акта (приказа или распоряжения). Указывается кто, что, где, когда, как, какими силами и средствами, к какому сроку и с какими результатами должен выполнить решение.

Этап 8.Контроль и оценка результатов.

На этом этапе производится сопоставление фактических результатов с теми, которые руководитель надеялся получить.

Цель деловой игры

1. Разработка алгоритма решения управленческих проблем.
2. Формирование навыков коллективной выработки решений.

Исходная информация

Как известно, искусство менеджера заключается в том, чтобы своевременно предусматривать проблемы и своевременно наметить и реализовать пути решения их. Задание заключается в том, чтобы определить последовательность выполнения менеджером действий, отмеченных в бланке участника игры.

На бланке участника игры в №3 «Индивидуальная оценка» пометить очередность действий при решении проблем от №1 к № 18. При групповой работе то же самое обозначение проставьте в №.4 «Групповая оценка». После объявления руководителем игры эталонной последовательности действий и заполнения № 5 «Эталон» рассчитайте и заполните гр.6-8.

Бланк участника игры

№	Наименование действия (этапов) принятия управленческого решения	Индивидуальная оценка	Групповая оценка	Эталон	Индивидуальная ошибка	Групповая ошибка	Отклонение индивидуальной ошибки от групповой
1	Описание проблемы						
2	Документальное оформление заданий						
3	Определение возможности решения проблемы						
4	Определение отклонения фактического состояния системы от желаемого						
5	Оценка степени полноты и достоверности информации о проблеме						
6	Оформление решения						
7	Разработка вариантов решения проблемы						
8	Определение существования проблемы						
9	Оценка новизны проблемы						
10	Контроль за выполнением решения						
11	Выбор решения						
12	Оценка вариантов решения						
13	Организация выполнения решения						
14	Постановка заданий исполнителю						
15	Выбор критерия оценки вариантов решения						
16	Установление взаимосвязи с другими проблемами						
17	Формулировка проблемы						
18	Определение причин возникновения проблемы						
	Сумма ошибок						

Рекомендации и порядок проведения деловой игры

Руководитель игры ставит задание на игру, объясняет ее исходные условия и задания участнику. Каждый участник игры принимает самостоятельное решение относительно разработки АРУП, вырабатывает собственное мнение на основе практического опыта решения проблем. Каждая команда путем взаимных консультаций вырабатывает общую идею относительно разработки АРУП. Один из членов команды (ситуативный лидер) докладывает и отстаивает мнение своей команды.

Правила игры

Из 18 действий, отмеченных в бланке участника, нужно последовательно составить алгоритм решения управленческих проблем, для чего необходимо пронумеровать действия порядковыми номерами от 1 до 18; сначала каждый игрок принимает решение самостоятельно, без каких-либо консультаций с другими игроками. На все непонятные вопросы отвечает только руководитель игры. Каждый игрок об окончании работы сообщает поднятой рукой; потом все игроки разделяются на команды с 5-7 человек и в свободном обмене мнениями (в команде) вырабатывают общее коллективное мнение относительно

АРУП. Команды не обмениваются мнениями между собой. Об окончании выполнения задания сообщается поднятием руки; представитель команды, докладывая групповое решение, имеет право защищать его логическими доказательствами; руководитель игры фиксирует время принятия как индивидуальных, так и групповых решений.

Модель игры

Руководитель объясняет исходную ситуацию и правила игры. Игрокам раздаются бланки участника игры. Устно даются необходимые объяснения к ним. Участники игры принимают решение по поставленному заданию индивидуально, а затем коллективно в группах. Представитель каждой группы докладывает о принятом решении и его логическое обоснование. Руководитель на основании личных наблюдений анализирует работу участников игры, сообщает результаты, поощряет победителей.

Регламент игры

Игра проводится в один цикл. Приблизительное время этапов игры: объяснение руководителя об игре - 15 мин; индивидуальные разработки участников - 30 мин; коллективные решения участников - 30 мин.; подведение итогов и объявление результатов - 15 мин.

Подведение итогов деловой игры сравнивает индивидуальные и коллективные решения относительно разработки АРУП, сообщает результаты игры, анализирует групповую деятельность ее участников, соотнося ее с полученными результатами.

Критерии оценки

Время выполнения задания; правильность решения задания - типичная ошибка в решении задания при индивидуальной и групповой работе. Каждая конкретная ошибка вычисляется как разница по эталону «Выбор решения - №13», а мнение участника игры - «Выбор решения - №9», следовательно, ошибка равняется 4 единицы.

Единственный критерий - сумма очков. Время работы эквивалентно полученным очкам из расчета: 1 минута - 3 очка. Одна ошибка при выполнении оценивается в одно очко. В индивидуальном и коллективном зачетах побеждает тот, кто набрал наименьшее количество очков. Например, при сравнении результатов двух участников игры получаем: первый тратил 15 мин. и допустил суммарную ошибку 18, а второй - 10 мин. и допустил суммарную ошибку 22. За основу расчета берем 10 мин. Тогда первый игрок в итоге набирает $18 + (15 - 10) * 3 = 33$ очка, а второй - 22. Аналогично сравнивается и групповая работа. Каждое нарушение правил игры штрафуетс двумя очками.

"Менеджер как субъект управления" (Деловая игра)

Продолжительность игры: 4 часа

1. Цель игры

Основная цель игровой деятельности – анализ использования рабочего времени менеджера, выявление важнейших "поглотителей" и путей их устранения. Дополнительно участникам необходимо произвести расчеты времени, эффективно используемого

менеджером, и дневных потерь и обобщить результаты, проанализировав структуру рабочего времени руководителя.

II. Техническая подготовка

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

1. рабочее место менеджера. Например: письменный прибор, телефон, калькулятор, индивидуальное задание и деловые бумаги и т.д.;
2. рабочее место секретаря. Например: папка с деловыми бумагами, телефон, поднос, чайный сервиз и т.д.;
3. папку с деловыми бумагами для подчиненного менеджера. Например: квартальный отчет, сведения о поставщиках и т.д.;
4. информацию для представителя поставщика с указанием предмета и условий договора (выбор произволен);
5. часы для наблюдателей;
6. -идентификаторы участников игры;
7. таблицы наблюдений по форме табл.2 (2-3шт.), аналитические таблицы по форме табл. 3,4,5 (15шт.).

III Участники игры и их функции

1. Менеджер (начальник отдела фирмы). Выполняет определенный объем работы в ходе игры, по возможности не отвлекаясь на посторонние разговоры, посетителей, телефонные звонки и т.д. В течении рабочего дня он принимает оперативные управленческие решения, выполняет возложенные на него обязанности в соответствии с занимаемой должностью. В качестве индивидуального задания менеджер отвечает на вопросы тестов, решает задачи, предложенные преподавателями. В течении рабочего дня у менеджера заранее запланирована встреча с представителем фирмы-поставщика. Целью переговоров является заключение договора поставки какого-либо товара на взаимовыгодных условиях. В переговорах принимает участие подчиненный-работник отдела, возглавляемого менеджером В ходе игры менеджер может делегировать выполнение отдельных задач подчиненному и секретарю.

2. Начальник (генеральный директор фирмы). В процессе игры требует по телефону от менеджера представить в кратчайшие сроки отчетные документы. Например, квартальный отчет для подготовки доклада на встречу с акционерами, информацию о конкретном поставщике, интересующимся ходом решения кадрового вопроса в отделе.

3. Подчиненный менеджера (сотрудник отдела). Докладывает менеджеру о состоянии текущей работы, интересуется ходом решения кадрового вопроса. К своим обязанностям относится безответственно, к докладу не готов, рабочие документы находятся в беспорядке.

4. Секретарь менеджера. Сообщает ему обо всех телефонных звонках, посетителях, выполняет поручения менеджера, предлагает посетителям кофе. В конце рабочего дня отпрашивается у менеджера по "личному делу" и далее не участвует в игре. Несколько навязчива, иногда отвлекает менеджера от работы.

5. Коллега менеджера (сотрудник другого отдела). В рабочее время отвлекает менеджера разговорами на посторонние темы (о спорте, о политике, отдыхе и т.д., делится с ним личными проблемами, мешает выполнению работы менеджера.

6. Представитель фирмы-поставщика. Опаздывает на заранее запланированную с менеджером встречу, долго извиняется и оправдывается, ведет переговоры с менеджером, детально обсуждая условия поставки. В ходе игры может отвлекать менеджера разговорами на посторонние темы.

7. Клиент (представитель фирмы- потребителя. Приходит на прием к менеджеру без предварительной договоренности с целью предъявить претензии к качеству товара, приобретенного его фирмой несколько дней назад. Пытается получить денежную компенсацию, вернуть товар. Настойчив, безапелляционен.

8. Жена менеджера отвлекает менеджера от работы телефонными разговорами на бытовые темы (покупки, здоровье детей, и т.д.). Взыскательна, импульсивна, обидчива, навязчива.

9. Наблюдатели. Осуществляют хронометраж рабочего дня менеджера, заполняют таблицу учета временных затрат (табл.1)

IV Порядок проведения деловой игры

1. Ведущий преподаватель распределяет роли между студентами группы. Студента, играющего роль менеджера, удаляют из аудитории, преподаватель-ассистент объясняет его задачи.

2. Ведущий преподаватель конкретизирует содержание ролей участникам игры и знакомит их со сценарием.

3. Второй преподаватель-ассистент объясняет наблюдателям их функции и знакомит с правилами ведения хронометража и заполнения таблиц наблюдения.

4. Ассистенты заранее готовят рабочие места действующих лиц.

5. Участники игры прикрепляют таблички - идентификаторы, и студент – "менеджер" приглашается в аудиторию.

6. По команде ведущего игра начинается. Фиксируются моменты начала и окончания игры (см. рис.1).

Таблица 2 Учет временных затрат менеджера

Вид деятельности	Интервал времени	Продолжительность, мин.
1	2	3

V. Подведение итогов деловой игры

1. По окончании деловой игры проводится анализ использования рабочего времени менеджера. Обобщив результаты хронометража, проводимого наблюдателями, студенты классифицируют затраты времени менеджера и заполняют таблицы 3 и 4.

Таблица 3 Эффективное время работы менеджера

Вид деятельности менеджера	Интервал времени	Продолжительность, мин.
1	2	3
Текущая работа с документами	10.00-10.20	20

Разговор с начальником	10.25-10.27	2
Итого		

Таблица 4 Дневные потери рабочего времени

Интервал времени	Продолжительность мин.	Вид помехи	Источник помехи	Причина помехи
14.30-14.35	5	Телефонный разговор	Жена менеджера	Решение бытовых проблем
16.30-16.31	1	Телефонный разговор	Неизвестное лицо	Ошибочный звонок
Итого				

2. Студенты анализируют итоги таблицы 3 и 4, на основе чего рассчитывают и представляют графически структуру использования рабочего времени менеджера (см. рис.2).

3. Используя данные таблицы 4, студенты проводят анализ дневных потерь, их классификацию в соответствии с приведенным ниже перечнем, выявляют важнейшие "поглотители" времени и определяют меры по их устранению

Структура использования рабочего времени менеджера, %

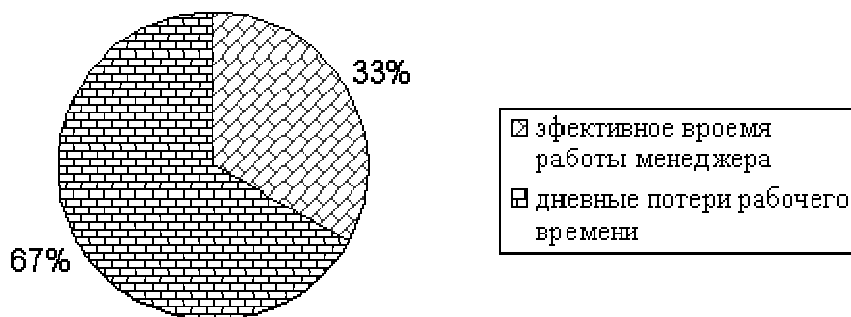
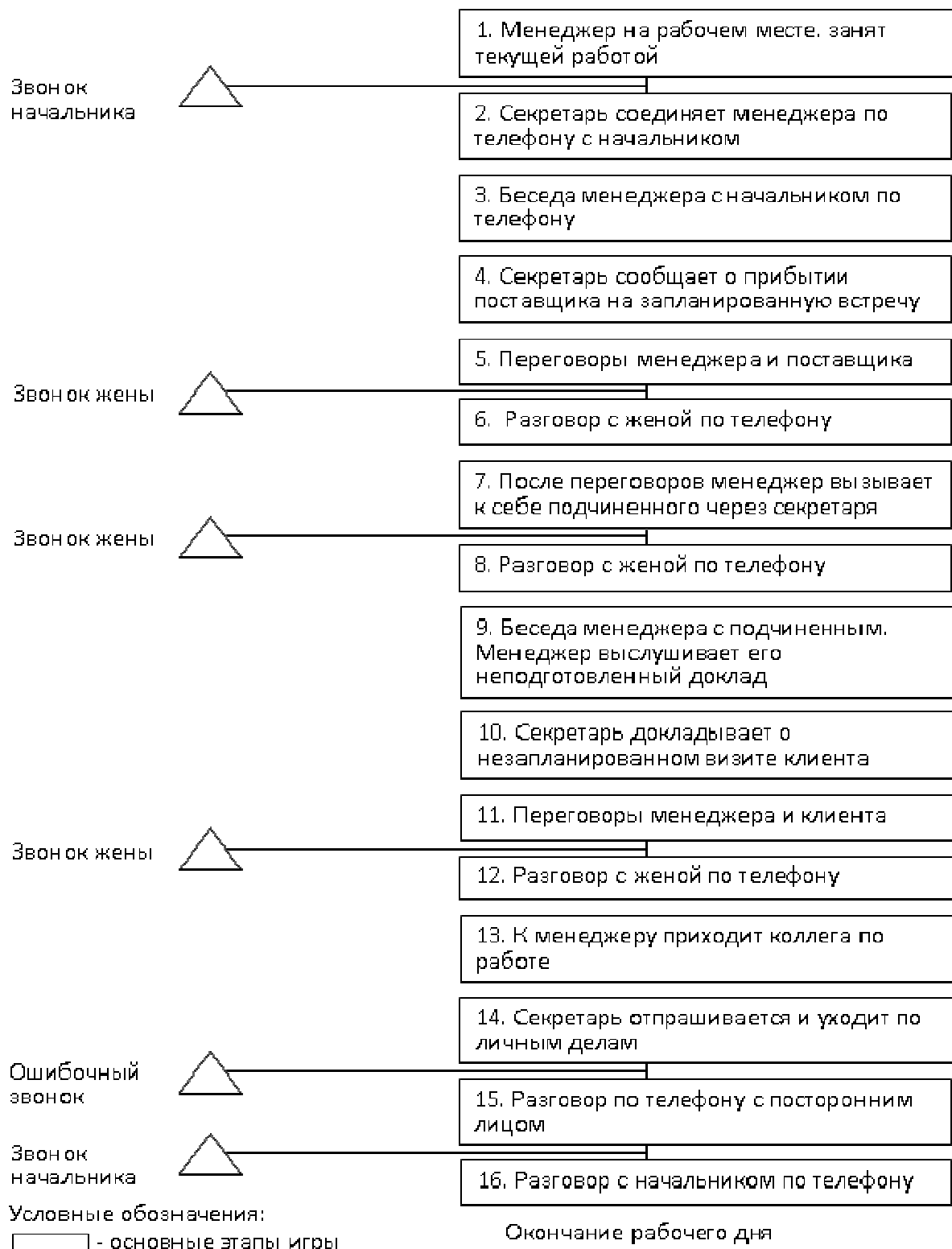


Рис.2.

Сценарий игры "Менеджер как субъект управления"

НАЧАЛО РАБОЧЕГО ДНЯ



- телефонный звонок

Рис 1.

Таблица 5 Анализ дневных потерь рабочего времени

"Поглотители" времени	Причины потерь времени	Меры по устранению
1	2	3

4. Важнейшие поглотители времени

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Стремление слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, "заваленный" письменный стол.
7. Нерациональное чтение документов.
8. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
9. Поиски нужных записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
10. Недостатки кооперации или разделения труда.
11. Отрывающие от дел телефонные звонки.
12. Незапланированные посетители.
13. Неспособность сказать "нет".
14. Неполная, запоздавшая информация.
15. Отсутствие самодисциплины.
16. Неумение довести дело до конца.
17. Затяжные совещания.
18. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
19. Отсутствие связи или неэффективная обратная связь.
20. Разговоры на частные темы.
21. Нерациональная система ведения деловых записей.
22. Синдром "откладывания".
23. Желание знать все факты.
24. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
25. Слишком редкое делегирование (перепоручение дел).
26. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

5. По окончании деловой игры студентам может быть предложен следующий тест.

"Самоменеджмент: насколько хорошо вы справляетесь со своей работой?".

Студенты отвечают на 10 вопросов, заполняя таблицу 6, используя оценочную шкалу (см. таблицу 7).

Таблица 6 Итоговая таблица к тесту "Самоменеджмент"

Номер вопроса	Вариант ответа	Балл за ответ
1	2	3
Сумма баллов		

Таблица 7 Оценочная шкала к тесту "Самоменеджмент"

Вариант ответа	Балл за ответ
1	2
Почти никогда	0
Иногда	1
Часто	2
Почти всегда	3

Вопросы теста "Самоменеджмент"

1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования.

2. Я перепоручаю все, что может быть перепоручено.

3. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации.

4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно.

5. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. Важнейшие вещи я делаю в первую очередь.

6. Свой рабочий день я пытаюсь, по возможности, освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно собираемых совещаний.

7. Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.

8. В моем плане времени есть "окна", позволяющие реагировать на актуальные проблемы.

9. Я пытаюсь направить свою активность таким образом, чтобы в первую очередь сконцентрироваться на немногих "жизненно важных" проблемах.

10. Я умею говорить "нет", когда на мое время хотят претендовать другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

0-15 баллов: Вы не планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Некоторых из своих целей Вы добиваетесь, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.

16-20 баллов: Вы пытаетесь овладеть своим временем, но Вы не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех.

21-25 баллов: У Вас хороший самоменеджмент.

26-30 баллов: Вы можете служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально расходовать свое время (7).

Эссе

Проблемная задача: научиться формулировать свое мнение и уметь его обосновать.

Главная цель - определение умения выделять, формулировать и идентифицировать основания конкретной проблемы, демонстрация навыков критического и логического мышления, владение категориально-понятийным аппаратом менеджмента, проявление эрудиции и общей научной культуры. Эссе - это особый литературный и научный жанр, который (в нашем случае) предполагает размышление или комментарий от первого лица по поводу конкретной проблемы с точки зрения менеджмента или конкретного ученого. Оно представляет собой собственную рациональную рефлексию (бук. - отражение разумом) на актуальные проблемы. Написание эссе помогает взглянуть на конкретную проблему со стороны, дает возможность развить навыки междисциплинарного и комплексного подхода, способствует освоению системного метода.

Примерные темы эссе

1. Основные закономерности и принципы менеджмента.
2. Основные положения школы научного управления и их значение на современном этапе.
3. Основные положения концепции классической школы в управлении и их значение на современном этапе.
4. Основные положения школы психологии и человеческих отношений и их значение на современном этапе.
5. Основные методологические подходы школы науки управления и их роль в современном менеджменте.
6. Американская модель менеджмента.
7. Сущность японской модели менеджмента.
8. Западноевропейская модель менеджмента. Особенности ее развития на современном этапе.
9. Развитие менеджмента в России. Особенности управления в условиях общественной формы собственности.
10. Формирование рыночного механизма управления в России.
11. Организационно-правовые формы предпринимательства. Особенности их формирования в России.
12. Организационные структуры управления и тенденции их развития.
13. Организация будущего, ее основные черты и организационные структуры.
14. Природа и классификация функций менеджмента, их содержание.
15. Планирование как функция менеджмента, его значение в процессе управления в современных условиях.
16. Стратегическое планирование. Бизнес-план как отражение стратегии организации.
17. Мотивация как функция управления.
18. Контроль как функция управления.
19. Методы управления и их мотивационная направленность.
20. Экономические методы управления и их развитие в условиях перехода к рыночным отношениям.

21. Социально-психологические методы управления и их значение на современном этапе.

22. Сущность и роль управленческих решений, их классификация.

23. Формы власти и влияния, особенности их реализации в современных условиях.

24. Менеджер в системе управления, его имидж и стили руководства.

25. Самоменеджмент руководителя и его роль в формировании стиля управления.

26. Личность в системе управления.

27. Конфликты в системе управления и стратегии их преодоления.

28. Управление изменениями в организации.

29. Организационная культура.

30. Эффективность менеджмента и пути ее повышения.

Требования: Самостоятельная работа по дисциплине «Теория менеджмента» представляет собой написание эссе по заданным темам на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Компиляция использованных источников не допускается, без их указания (в тексте или списке использованной литературы) цитата не должна превышать более пяти предложений и в общей сумме объема эссе составлять более 1 одной страницы.

Эссе должно быть объемом не более десяти машинописных страниц, включая титульный лист (14 кегель, шрифт Times New Roman, полуторный интервал) и список литературы. Первый титульный лист не нумеруется. На нем указывается: название университета, кафедры; тема, Ф.И.О. студента и направление подготовки, Ф.И.О. преподавателя, время написания.

Критерии оценки: количество баллов: Эссе должно содержать утверждение (тезис), которое студент должен обосновать, со своей точки зрения и привести аргументы (не менее 3-х) в пользу этого утверждения, с использованием рекомендованных учебных материалов и источников по дисциплине.

Вопросы для коллоквиума или индивидуального собеседования

Раздел 1. Метафилософия и история философии

1. Сформулируйте определение мировоззрения.
2. Назовите структурные составляющие мировоззрения.
3. Приведите философское определение культуры.
4. Перечислите исторические формы мировоззрения.
5. Что общего между мифом, религией и философией как типами мировоззрения?
6. Каковы исторические типы философии?
7. Перечислите особенности философии как науки.
8. В чем философия тождественна науке?
9. Чем отличается философия от науки?
10. В чем специфика древнегреческой философии?
11. В чем проявляется дуализм философских взглядов Аристотеля?
12. Что такое Космоцентризм?
13. Каково положение философии по отношению к религии в Средневековье?
14. В чем заключается Теоцентризм средневековой философии?
15. Нарисуйте схему основного вопроса философии.
16. О чем спорили реалисты и номиналисты в средние века?
17. В чем суть и значение учения Ф.Бэкона об идолах?
18. Какова сущность рационалистического метода Р.Декарта?
19. В чем суть учения Спинозы о субстанции?

20. Что является предметом философии И.Канта?
21. В чем выражается дуализм кантовской философии? Что понимает Кант под "вещью в себе"?
22. Что такое антиномии чистого разума, связаны ли они с диалектическим характером познания?
23. В чем суть категорического императива Канта?
24. Что такое абсолютная идея как первопринцип философии Гегеля?
25. Перечислите законы диалектики, сформулированные Гегелем.
26. Какова суть противоречия между методом и системой философии у Гегеля?
27. Как понимал Фейербах человеческую природу и в чем заключался его "натурализм"?
28. Марксизм - это учение классовое или общечеловеческое?
29. Что отличает диалектику К.Маркса от диалектики Гегеля?
30. Каково место философии Маркса в мировой философии?

Раздел 2. Онтология, гносеология, диалектика

1. Что означает понятие "материя"? Почему необходимо отличать философское понятие материи от естественнонаучных?
2. Правоммерно ли ставить вопрос "что первично - материальное или идеальное?" не зависимо от конкретного контекста, в котором он задается?
3. Изложите определение движения. Назовите основные формы движения материи, попытайтесь воспроизвести их взаимосвязь.
4. Движение и развитие - это одно и то же?
5. Каковы современные представления о связи материи с пространством и временем?
6. Что такое система?
7. В чем заключается трудовая гипотеза антропогенеза?
8. Как связаны сознание и мозг, мозг и язык как средство общения?
9. Что такое познание? Как оно связано с сознанием и со знанием?
10. Что такое сенсуализм, рационализм, интуитивизм?
11. Связаны ли между собой эмпирический и теоретический уровни познания? Если да, то, каким образом?
12. Почему практика является основой, целью познания и критерием истинности?
13. В чём абсолютность и относительность практики?

Раздел 3. Антропология, социальная философия и аксиология

1. Что такое деятельность? Какую роль играет деятельность в формировании личности?
2. Что такое культура? Чем она отличается от цивилизации?
3. Чем отличается свобода от произвола?
4. В чем выражается отчуждение человека от природы, результатов труда? Как соотносятся отчуждение и гуманизм?
6. Изложите определение общества как системы.
7. Назовите основные социальные и нравственные ценности. Какова их роль в сохранении и функционировании общества?
8. Чем отличаются понятия "индивид", "индивидуальность", "личность"?
9. Назовите основные глобальные проблемы человечества.
10. Что такое социальное?
11. Какие основные подходы к пониманию содержания понятий: цивилизация, культура?
12. Что собой представляет понятие «формация»? Какова её структура?
13. Что такое базис, надстройка, какова диалектика их взаимосвязи?
14. Что включает в себя общественное сознание?
15. Чем индивидуальное сознание отличается от общественного сознания?

16. Назовите формы общественного сознания, по каким признакам они отличаются друг от друга?
17. Какова диалектика взаимосвязи государства и гражданского общества?
18. Возникновение религии это прогресс или регресс? Назовите ранние формы религии.
19. Что такое антропология? Как философская антропология рассматривает сущность человека? Что такое человек?
20. Как оценивается роль и место личности в истории?
21. Что такое историческая личность?
22. Что означает положение о том, что «законы развития общества носят характер тенденции»?
23. В чем сущность культурологического подхода к истории развития общества Н.Я. Данилевского?
24. Цивилизационный подход А. Тойнби и его основное содержание.

Критерии оценки: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он, (например, набрал такое-то количество баллов) он: продемонстрировал уверенные знания первоисточников (не менее 2-х) во взаимосвязи с практической действительностью (не менее 3-х примеров); показал умение логически и последовательно аргументировать и презентовать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов и публичная презентация); проявил высокую активность в осуждении (не менее 2-х вопросов)

Вопросы к тесту

Демонстрационная версия

1. К основным положениям рационалистической школы относится:

1. признание менеджмента самостоятельной сферой и видом деятельности
2. расчленение процесса производства на составные части и их нормирование
3. планирование на основе норм
4. признание человека как главного ресурса предприятия

2. Основной вклад классической школы административного управления:

1. разработка универсальных принципов управления, пригодных для всех его уровней и во всех типах организаций
2. применение принципа специализации к промышленным рабочим
3. использование психологии в менеджменте
4. использование индивидуальной мотивации

3. Основная концепция школы человеческих отношений:

1. разделение труда и повышение его эффективности
2. увеличение заработной платы для повышения производительности труда
3. производительность труда повышается в результате изменения отношений между рабочими и менеджерами и повышения удовлетворенности рабочим своим трудом
4. увеличение производительности труда за счет внедрения НТП

4. Определение принципов управления индивидуальным трудом рабочего является достижением представителей школы...

1. поведенческих наук
2. административного управления
3. научного управления
4. человеческих отношений

5. Наиболее часто менеджмент определяют как:

1. процесс, с помощью которого предприятия формируются и управляются
2. выполнение функций управления
3. люди и аппарат управления
4. искусство управления
5. информационные потоки в объекте управления
6. **С повышением уровня управления в организации возрастает удельный вес заданий по.....**

1. анализу работы
2. организации производства
3. оценке качества работы
4. менеджменту

7. Основным методологическим подходом в изучении курса менеджмента является:

1. метод научного познания
2. функциональный подход
3. системный подход
4. оптимальный подход

8. Субъект управления - это:

1. физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие
2. физические и юридические лица, системы, процессы, на которые направлено воздействие
3. нечто или некто, испытывающее воздействие
4. это область деятельности, направленной на обеспечение роста образовательного уровня.

9. В менеджменте один из основных принципов управления по Анри Файолю гласит: «Власть не отделима от...»

1. администрации
2. участия в управлении
3. коррупции
4. ответственности

10. Контроль можно классифицировать:

1. По принадлежности
2. По способам принятия решений
3. Основанию для обязанности
4. По объему контроля

11. Предметом контроля может быть:

1. исполнительская деятельность
2. работа менеджера
3. принципы управления
4. методы управления

12. Критерии для решения о контроле

1. Эффективность
2. Концепции контроля
3. Задача контроля
4. Границы контроля

13. Типы контрольных систем

1. Рыночный контроль
2. Контроль по выходу
3. Бюрократический контроль
4. Контроль со стороны государства

14. С точки зрения оценки результатов коммерческой деятельности контроль направлен на:

1. оценку стратегических альтернативных вариантов
2. оценку долгосрочных ключевых результатов
3. оценку степени их достижения
4. оценку развития процесса

15. Задачи учета

1. Сбор, обработка и отображение первичных данных
2. Систематизация данных с целью получения и обобщения итоговой информации
3. Создание исходной информационной базы для планирования и осуществления контроля
4. Создание систем контроля

Критерии оценки: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

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, 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 или экзамена.

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.

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

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

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

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

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

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