

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ПМФИ –  
филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ  
Минздрава России  
д.м.н. \_\_\_\_\_ М.В. Черников  
Протокол Ученого совета № 1  
от 31 августа 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА»  
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»  
(уровень бакалавриата)**

Пятигорск, 2020

**РАЗРАБОТЧИКИ:**

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. экон. наук, Ласковий А.А.

**РЕЦЕНЗЕНТ:**

Заведующая кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления института сервиса, туризма и дизайна (филиал) ФГАОУ ВО СКФУ в г. Пятигорске, доктор экономических наук, доцент Штапова И.С.

**В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:**

*ОК-6-способностью к самоорганизации и самообразованию;*

*ОПК-3- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия ;*

*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 диагностику организационной культуры.*

## **1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	<b>Сущность и содержание современного менеджмента</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Понятие менеджмента, его особенности как самостоятельного вида профессиональной деятельности	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Соотношение понятий «управление и «менеджмент».	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Принципы и методы менеджмента	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Эволюция теории научного менеджмента за рубежом и в России</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Развитие управления донаучную эпоху	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Эволюция зарубежной управленческой мысли	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	История развития отечественной теории научного управления	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Неоклассический менеджмент	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Планирование как начальная функция управленческого цикла</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Принципы планирования	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Методы планирования	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Стратегическое планирование как подфункция планирования организации</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Общая характеристика стратегического управления	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Матрица BCG и SWOT-анализ	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Организационная функция как общая функция управления</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1

1.	Понятие организации как управленческой функции	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Виды оргструктур организации	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Проектирование организационных структур и разработка стратегий управления человеческими ресурсами организаций	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
5.	Делопроизводство или документационное обеспечение управления	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
6.	Планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности менеджера за осуществляемые мероприятия	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Мотивация труда персонала в системе менеджмента</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Современные подходы к мотивации труда персонала	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
5.	Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Координация как центральная функция менеджмента</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Координация на организационно-экономическом уровне	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Организационный эффект, или эффект синергии	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Способы координации	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Координация как согласование экономических интересов.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Функция контроля как общая функция управления</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Организация контроля за деятельностью подчиненных	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
5.	Проведение аудита человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
	<b>Портрет современного менеджера</b>	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
1.	Типы руководителей и их обязанности	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Перспективная модель менеджера в условиях новых	ОК-6, ОПК-3, ПК-1

	организаций	
4.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
5.	Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
6.	Развитие способности менеджера к самоорганизации и самообразованию	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
7.	Организация менеджером групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ОК-6, ОПК-3, ПК-1

**Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в ходе текущего контроля успеваемости студентов.**

**Текущий контроль успеваемости теме 1**  
**РАЗДЕЛ №1 «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА»**  
**Текущий контроль успеваемости теме 1. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ**  
**СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Понятие менеджмента, его особенности как самостоятельного вида профессиональной деятельности.
2. Соотношение понятий «управление и «менеджмент».
3. Принципы и методы менеджмента.

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Принципы и методы менеджмента.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Когда возникло управление и с чем было связано его возникновение?
2. Что означает понятие «менеджмент»?
3. Назовите предмет и объект менеджмента.
4. Дайте определение понятия «принцип менеджмента».
5. Дайте характеристику административных, экономических и социально – психологических методов менеджмента.

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

Дайте определения:

Управление – \_\_\_\_\_

Менеджмент – \_\_\_\_\_

Объект науки менеджмент – \_\_\_\_\_

Предмет науки менеджмент – \_\_\_\_\_

По вашему мнению, в чем состоит принципиальное отличие менеджмента от управления?

Менеджер, в отличие от администратора, во-первых, \_\_\_\_\_

во-вторых, \_\_\_\_\_

В-

третьих, \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: существенно важным является вывод о том, что менеджмент как особый вид управленческой деятельности возникает, функционирует и развивается только в тех областях и организациях, которые

---

Закончите утверждение: Менеджмент развивается на стыке многих наук и представляет собой \_\_\_\_\_ органический сплав \_\_\_\_\_

---

**Перечень тем рефератов:**

1. Принципы неоклассического менеджмента.
2. Зарождение менеджмента в России.

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

1. Анализ основных положений старой и новой парадигм управления организациями в Российской Федерации.
2. Главные отличия и сходство между современной системой взглядов на управление за рубежом и в нашей стране.

**Фонд тестовых заданий по теме № 1:**

**1. Что следует понимать под миссией организации?**

- a) Основные задания организации;
- b) Основные функции организации;
- c) Основное направление деятельности;
- d) Четко выраженные причины существования;**
- e) Основные принципы организации.

**2. Что является основой управления какой либо системы?**

- a) Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования;**
- b) Методы менеджмента;
- c) Функции менеджмента;
- d) Финансовые ресурсы;
- e) Объект менеджмента.

**3. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?**

- a) Экономическим;**
- b) Социально-психологическим;
- c) Организационно-распорядительным;
- d) Распорядительным;
- e) Социально-экономическим.

**4. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?**

- a. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации;
- b. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом;
- c. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников;
- d. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом;**
- e. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.

**5. Где, по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента, формировалась практика управления организацией?**

- a. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси;
- b. В Киевской Руси;
- c. В Риме и Шумерии;**
- d. В Шумерии и Македонии;
- e. В Русской империи.

## Текущий контроль успеваемости теме 2. ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ НАУЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ЗА РУБЕЖОМ И В РОССИИ

### Перечень вопросов к занятию:

1. Развитие управления донаучную эпоху.
2. Эволюция зарубежной управленческой мысли.
3. История развития отечественной теории научного управления.
4. Неоклассический менеджмент.

### Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. История развития отечественной теории научного управления.
2. Неоклассический менеджмент

### Вопросы для устного опроса студентов:

1. Охарактеризуйте основные этапы развития теории менеджмента за рубежом.
2. Охарактеризуйте основные этапы развития теории управления в России.
3. В чем заключается сущность старой и новой управленческих парадигм?
4. Каковы причины возникновения неоклассического менеджмента и в чем его сущность?

### Задания для практического (семинарского) занятия:

Дайте определения:

процессуальные теории мотивации – \_\_\_\_\_

количественный подход – \_\_\_\_\_

неоклассический менеджмент – \_\_\_\_\_

классическая бюрократическая модель организации – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение:

А. Файоль тесным образом связывал между собой понятия власть и ответственность, считая \_\_\_\_\_ ответственность

Продолжите утверждение: принцип соответствия (Ф. Тейлор), смысл которого состоит в том, что \_\_\_\_\_

Закончите утверждение:

Менеджмент классический (старая парадигма управления) соответствовал периоду индустриального развития общественного производства. Ему свойственно: \_\_\_\_\_

### Перечень тем рефератов:

1. Обозначение проблемы делегирования полномочий М.П. Фоллет.
2. Развитие теории управления в годы советской власти.
3. Возможности и пути использования зарубежного опыта в нашей стране.

### Темы докладов, сообщений, презентаций:

1. Школа человеческих наук и поведенческих отношений.
2. Процессный подход и системный подход.

### Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?
  2. Со времен появления денег;
  3. Со времен возникновения организаций;
  4. Со времен появления руководителя организации;
  5. Со времен зарождения организованного производства;
  6. Во время буржуазных революций в Европе.
2. Какие принципы менеджмента обосновал в своей книге «Никомахова этика»

**древнегреческий философ Аристотель?**

- a) Этические и эстетические принципы;
- b) Организационные;
- c) Корпоративные;
- d) Моральные принципы;
- e) Специфические принципы.

**2. Большой вклад в разработку идей классической школы внесли ...**

- a) П. Друкер и Р. Уотермен
- b) Д. МакГрегор и М. Фоллетт
- c) Г. Гантт и Ф. Гилберт
- d) **Л. Урвик и Д. Муни**

**3. Школа человеческих отношений исходит из следующего постулата «Залог успеха организации ...»**

- a) работа менеджера
- b) организация труда рабочего
- c) **отношения между руководителем и рабочими**
- d) все вышеперечисленное

**5. Автор одной из содержательных теорий мотивации**

- a) Г. Форд
- b) А. Файоль
- c) **Ф. Герцберг**

### **Текущий контроль успеваемости теме 3. ПЛАНИРОВАНИЕ КАК НАЧАЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЦИКЛА**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки.
2. Принципы планирования.
3. Методы планирования.

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Сущность текущего планирования.
2. Методы прогнозирования: неформальные, количественные, качественные.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Как составляется план?
2. Какие особенности имеет система планирования рыночного хозяйства?
3. Классификация планов в менеджменте.

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

Дайте определения:

Годовой план – \_\_\_\_\_

План – \_\_\_\_\_

Прогнозирование – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Можно сказать, что прогноз — недостаточно определенный план, а план — это \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: В менеджменте миссия – это \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Цели организации – это конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых \_\_\_\_\_

**Перечень тем рефератов:**

1. Критерии формы планирования.
2. Методы планирования.

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

1. Школа научного менеджмента.
2. Административная школа управления.

### **Фонд тестовых заданий по теме № 3:**

**1. Основная особенность стратегических планов связана с тем, что они ...**

- a) состоят из двух этапов
- b) составляются один раз в 3-5 лет
- c) опираются на прогноз, а не на расчеты
- d) способствуют правильной технологии планирования
- f) соблюдают правильную технологию планирования
- e) разрабатываются менеджерами среднего звена

**2. Стратегическое планирование – это ...**

- a) набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей
- b) особый вид долгосрочных планов, позволяющих организации знать будущее
- c) выбор альтернативы развития
- d) определение целей организации на перспективу

**3. Основная задача оперативного планирования состоит в том, чтобы ...**

- a) мобилизовать внутренние ресурсы организации
- b) не допустить простоев оборудования
- c) обеспечить наиболее экономичное выполнение заказов
- d) не допустить срывов в выполнении плановых заданий

**4. Связь между функциями планирования и контроля ...**

- a) имеется, так как именно планирование конкретизирует цели
- b) не имеется, так как в управленческом цикле контроль следует за функцией организации, а не за планированием
- c) и да, и нет, все зависит от личности руководителя
- d) скорее нет, чем да, так как в основе контроля лежат нормы и стандарты, а не планы

**4. Организация функции планирования на успех организации ...**

- a) возможно и влияет, так как большинство фирм все же планирует свою деятельность
- b) бесспорно влияет, так как позволяет согласовать действия всех участников бизнеса
- c) вряд ли влияет, скорее это дань моде;
- d) не влияет, так как планированием занят высший уровень управления, а не те, кто «делает дело».

### **Текущий контроль успеваемости теме 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ПОДФУНКЦИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **Перечень вопросов к занятию:**

1. Общая характеристика стратегического управления.
2. Матрица BCG и SWOT-анализ.
3. Методы стратегического анализа. Специфика применения методик портфельного анализа.

#### **Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Сущность стратегического планирования.
2. Процесс стратегического планирования.

#### **Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Как составляется стратегический план?
2. Какие особенности имеет стратегия?
3. Назовите ключевые моменты стратегического планирования.

### Задания для практического (семинарского) занятия:

Дайте определения:

Сокращение – \_\_\_\_\_

Рост – \_\_\_\_\_

Ограниченный рост – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: «Звезды». Приносят высокие прибыли, но требуют \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: В менеджменте миссия – это \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: С помощью матрицы производится анализ \_\_\_\_\_

#### Задача 1.

Процесс стратегического планирования на предприятии может включать следующие элементы:

Анализ внешней среды

Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон

Изучение стратегических альтернатив

Управление реализацией стратегического плана

Оценка структуры

Управление по целям

Процедуры

Нужно, используя эти элементы, построить схему со связями:

1. Постарайтесь правильно определить последовательность действий («дорожку шагов») менеджера при формировании стратегического плана.
2. Проанализируйте возможные этапы стратегического планирования.
3. Оцените, какие элементы стратегического планирования имеют, по вашему мнению, ключевое значение.

#### Перечень тем рефератов:

1. Основные стратегии организации.
2. История возникновения и развития стратегического планирования.

#### Темы докладов, сообщений, презентаций:

1. Главные недостатки концепции управления по целям, препятствующие её широкому распространению в современных условиях.
2. Преимущества организации, использующей концепцию управления по целям.

#### Фонд тестовых заданий по теме № 4:

**1. Основная особенность стратегических планов связана с тем, что они ...**

- a) состоят из двух этапов
- b) составляются один раз в 3-5 лет
- c) опираются на прогноз, а не на расчеты
- d) способствуют правильной технологии планирования
- e) соблюдают правильную технологию планирования
- f) разрабатываются менеджерами среднего звена

**2. Стратегическое планирование – это ...**

- a) набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей
- b) особый вид долгосрочных планов, позволяющих организации знать будущее
- c) выбор альтернативы развития
- d) определение целей организации на перспективу

**3. Правильное утверждение**

- a) количество оперативных решений всегда превышает количество решений тактических и стратегических
- b) количество оперативных решений превышает количество тактических и стратегических

- решений только на технологическом уровне организации
- с) затраты времени на принятие оперативных решений всегда превышают затраты времени на принятие тактических и стратегических решений
  - d) оперативные решения составляют основу работы функциональных менеджеров

4. На стратегический выбор фирмы влияет

- a) **мнение и интуиция главы фирмы**
- b) **уровень риска**
- c) **фактор времени**
- d) анализ рынка сбыта
- e) контроль внешних факторов и угроз для фирмы

**5. Взаимосвязь между стратегическим планом и другими управленческими решениями ...**

- a) не существует, так как стратегическое планирование является прерогативой высшего руководства
- b) **существует, так как все последующие решения должны содействовать достижению намеченной цели**
- c) и да, и нет, все зависит от личностей менеджеров
- d) теоретически – да, на практике – нет

### **Контрольное задание по разделу №1 «Теоретические основы профессиональной деятельности менеджера»**

**Перечень дискуссионных тем (вопросов) для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов:**

1. Генезис науки менеджмент.
2. Системно-ситуационный подход в управлении.
3. Организация как социально-экономическая система.
4. Роль сформулированной миссии организации.

### **РАЗДЕЛ №2 «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ МЕНЕДЖЕРА»**

#### **Текущий контроль успеваемости теме 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ КАК ОБЩАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Понятие организации как управленческой функции.
2. Виды оргструктур организации.
3. Проектирование организационных структур и разработка стратегий управления человеческими ресурсами организаций
4. Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации.
5. Делопроизводство или документационное обеспечение управления.
6. Планирование и осуществление мероприятий, распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности менеджера за осуществляемые мероприятия

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Этапы функции организации.
2. Принципы осуществления функции организации.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Что такое делегирование полномочий?
2. Перечислите принципы осуществления функции организации.
3. Какие этапы организации Вы знаете?

### Задания для практического (семинарского) занятия:

Дайте определения:

Делегирование – \_\_\_\_\_

Корпоративная культура – \_\_\_\_\_

Коммуникация – \_\_\_\_\_

Полномочия – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Распорядительные полномочия предполагают, что их обладатели

\_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Общая ответственность имеет своим объектом

Закончите утверждение:

Цели

делегирования: \_\_\_\_\_

#### Задача 1.

Практика показывает, что наибольший успех в бизнесе достигается за счет объединения усилий группы людей или коллективов при решении проблем. Если такая кооперация обеспечивает эффект мультипликации, то возникают дополнительные выгоды, которые невозможно получить по-одиночке. Для этого необходимо выполнять определенные требования по вопросам кооперации:

1. Цель совместной работы должна быть ясна и понятна всем участ-никам.
2. Партнерам по возможности должны быть знакомы задачи друг друга.
3. При работе должны царить хорошее взаимопонимание и свобод-ный обмен информацией.
4. Никто не должен настаивать на своем варианте решения. Надо быть готовым пойти на компромисс и изменить свое решение в пользу другого, обещающего успех для всех.
5. Необходимы правила игры, которых все должны придерживаться-ся.
6. Сильные стороны партнеров важнее для совместного дела, чем их слабые стороны. Первые необходимо скомбинировать, вторые - нейтрал-изовать.
7. Вся информация должна поступать к координатору, чтобы можно было сразу же передать ее всем тем, кого от непосредственно касается.
8. Мешает кооперации тот, кто хочет добиться для себя выгоды за счет других участников.
9. Каждый отвечает за свой участок работы, за надежность и соблю-дение сроков.
10. В случае той или иной удачи следует поощрять всех, имеющих отношение к данной работе.
11. Все должны быть ознакомлены с типовыми условиями совместной работы (бюджет, предписания, сроки и т. п.).
12. Если решения принимаются не совместно, они должны быть всем понятны и соответственно обоснованы.

Вопросы

1. Со всеми ли требованиями, обозначенными выше, вы согласны? Если с чем-то не согласны - аргументируйте.
2. Какие еще требования, предпосылки необходимы, чтобы конеч-ный результат совместного труда был бы максимальным?
3. Какую менеджер должен провести организационную подготовку для совместной работы сотрудников, чтобы гарантировать успех?

#### Перечень тем рефератов:

1. Понятие структура управления организацией. Принципы формирования организационных структур.
2. Процесс делегирования полномочий как важная составная часть функции организации.
3. Отечественный и зарубежный опыт развития организационных структур
4. Приемы и способы самоорганизации и самообразования менеджера

5. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами организаций
6. Планирование и осуществление мероприятий с учетом личной ответственности менеджера за осуществляемые мероприятия
7. Распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности менеджера за осуществляемые мероприятия

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

1. Характеристики типов организационных структур управления.
2. Принципы построения эффективных организационных структур управления.
3. Факторы, определяющие выбор типа организационной структуры управления.

**Фонд тестовых заданий по теме № 5:**

**1. Делегирование – это ...**

- a) поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы
- b) задание, которое руководитель ежедневно дает своим подчиненным
- c) **передача задачи и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение**
- d) та помощь, которую подчиненный оказывает своему руководителю

**2. Что создает структуру управления организацией?**

- a) Совокупность линейных органов управления;
- b) Совокупность функциональных служб;
- c) Совокупность линейных и функциональных служб (органов);
- d) **Совокупность органов управления;**
- e) Совокупность программно-целевых служб.

**3. Как могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления?**

- a) вертикальными связями
- b) **горизонтальными связями**
- c) функциональными связями
- d) всеми перечисленными связями

**4. Механистический подход использован при построении следующих организационных структур:**

- a. матричной
- b. многомерной
- c. **дивизиональной**

**5. Организационная структура управления, в которой каждый исполнитель имеет только одного непосредственного руководителя, от которого получает команды по всем вопросам производственной деятельности, называется:**

- a. **линейная**
- b. функциональная
- c. линейно-штабная

**Текущий контроль успеваемости теме 6. МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.
2. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.

3. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, ком-плексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.

4. Современные подходы к мотивации труда персонала.

5. Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

#### **Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Структура мотивационного процесса.

2. Применение основных теорий власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

2. Понятие потребности

3. Традиционная система компенсаций.

4. Роль основных теорий мотивации в решении стратегических и оперативных управленческих задач.

5. Использование основных теорий лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач

#### **Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Какие концепции дают ответ вопрос, что же побуждает человека к деятельности?

2. Что такое стимул и мотив?

3. Перечислите потребности существования согласно К. Альдерферу.

4. Что представляет собой двухфакторная концепция Ф. Герцберга?

5. Что такое «процессные» концепции мотивации?

#### **Задания для практического (семинарского) занятия:**

Дайте определения:

Потребность – \_\_\_\_\_

Содержательные теории мотивации – \_\_\_\_\_

Процессуальные теории мотивации – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: мотивация сотрудников основана на

#### **Перечень тем рефератов:**

1. Методы нематериального стимулирования персонала организации.

2. Современные методы стимулирования персонала в российских компаниях.

3. Роль основных теорий мотивации в решении стратегических и оперативных управленческих задач.

4. Использование основных теорий лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач

#### **Фонд тестовых заданий по теме №6:**

##### **1. Мотивация базируется на:**

a) Потребностях и самовыражении;

**b) Потребностях и вознаграждениях;**

c) Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;

d) Удовлетворении всех людей;

e) Самовыражении и вознаграждениях.

##### **2. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:**

a) Премии;

b) Премии и ценные подарки;

c) Ценные подарки и зарплата;

- d) Зарплата;
  - e) Премии и зарплата.
- 3. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?**
- a) Получение высоких материальных вознаграждений;
  - b) Гармонизация между трудом и капиталом;
  - c) Признание заслуг;
  - d) Постоянное повышение квалификации персонала;
  - e) Достижение конкурентного преимущества.
- 4. Как следует понимать мотивы престижа?**
- a) Попытки работника занять высшую должность в организации;
  - b) Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе;
  - c) Попытки работника получать высокую зарплату;
  - d) Попытки работника взять участие в общественной работе;
  - e) Попытки работника иметь влияние на других людей.
- 5. К средствам мотивации труда не относятся:**
- a) Вознаграждения;
  - b) Проведение производственных совещаний;
  - c) Повышение квалификации персонала;
  - d) Обеспечение условий для самовыражения;
  - e) Объявление благодарности.

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

1. Значение мотивации труда персонала.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные подходы к мотивации труда персонала.

**Текущий контроль успеваемости теме 7. КООРДИНАЦИЯ КАК ЦЕНТРАЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Координация на организационно-экономическом уровне
2. Организационный эффект, или эффект синергии
3. Способы координации.
4. Координация как согласование экономических интересов.

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Организация контроля за деятельностью подчиненных.
2. Устраняющая и регулирующая координация в организации.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Назовите главную задачу координации.
2. Перечислите виды координации.
3. Каковы цели координации?
4. Какие два типа процедур сопровождают координацию в организации?

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

Закончите утверждение: Функция координации позволяет \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Главная задача координации – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Превентивная координация – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Стимулирующая координация – \_\_\_\_\_

Продолжите утверждение: Деятельность по координации осуществляется посредством совещаний,

**Перечень тем рефератов:**

Виды координации

Задачи и функции координации.

**Фонд тестовых заданий по теме № 7:**

1. Сущность координации как общей функции управления заключается в ...

- a) удовлетворении потребностей клиентов
- b) максимизации прибыли
- c) своевременном принятии мер по обеспечения равномерного хода производства

2. Координация помогает:

- a) Обеспечить устремление отдельных работников в одно групповое усилие
- b) Принимать управленческие решения
- c) Мотивировать персонал
- d) Создавать структуру организации

2. Координацию бывает:

- a) Превентивная
- b) Организующая
- c) Управленческая
- d) Горизонтальная

3. Деятельность по координации осуществляется посредством:

- a) Совещаний и контактов
- b) Командировок
- c) Топ-менеджмента
- d) Персонала

4. Координация в переводе с латинского языка означает:

- a) со – совместно, ordinare – упорядочить
- b) со – командная, ordinare – работа
- c) со – кооперация, ordinare – усилий
- d) со – обеспечение, ordinare – ресурсами.

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

- 1. Способы координации.
- 2. Организационный эффект.
- 3. Координация как согласование экономических интересов.

**Текущий контроль успеваемости теме 8. ФУНКЦИЯ КОНТРОЛЯ КАК ОБЩАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

**Перечень вопросов к занятию:**

- 1. Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.
- 2. Виды управленческого контроля: предварительный, текущий, стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.
- 3. Организация контроля за деятельностью подчиненных.
- 4. Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.
- 5. Проведение аудита человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

- 1. Сущность контроля как функции менеджмента.
- 2. Предварительный, текущий и стратегический контроль.

3. Административный контроль: внутренний и внешний.
4. Самоконтроль. Пропорции применения внешнего и внутреннего контроля.
5. Цель и функции контроллинга в системе управления предприятием.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Перечислите виды управленческого контроля.
2. Что такое предварительный контроль?
3. Каковы цели контроллинга?
4. Что предусматривает процедура контроля?

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

Дайте определения:

Предварительный контроль – \_\_\_\_\_

Текущий контроль – \_\_\_\_\_

Заключительный контроль – \_\_\_\_\_

Закончите утверждение: Функция контроля позволяет выявить \_\_\_\_\_

**Перечень тем рефератов:**

1. Виды контроля.
2. Выработка стандартов и критериев при контроле.
3. Осуществление диагностики организационной культуры
4. Проведение аудита человеческих ресурсов

**Темы докладов, сообщений, презентаций:**

1. Содержание контроля.
2. Виды контроля.
3. Механизм осуществления контроля.

**Фонд тестовых заданий по теме № 8:**

**1. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?**

- a) До фактического начала выполнения работ;
- b) После, выполнения запланированных работ;**
- c) В ходе проведения определенных работ;
- d) Тогда, когда удобно руководителю;
- e) После достижения поставленных целей.

**2. Когда осуществляется текущий контроль в организации?**

- a. После выполнения определенных работ;
- b. До фактического начала выполнения определенных работ;
- c. В ходе проведения определенных работ;**
- d. Тогда, когда удобно руководителю;
- e. Тогда, когда удобно коллективу.

**3. Как осуществляется текущий контроль в организации?**

- a) Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
- b) Путем наблюдения за работой работников;
- c) С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;**
- d) Путем докладов на сборах и совещаниях;
- e) Вышестоящей структурой.

**4. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?**

- a. Специалисты;
- b. Работники;
- c. Руководители;**
- d. Отдельные руководители;
- e. Министерства.

## **5. Контроль - это:**

- a) Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
- b) Вид человеческой деятельности;
- c) Наблюдение за работой персонала организации;
- d) Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
- e) Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

## **Текущий контроль успеваемости теме 9.ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА**

### **Перечень вопросов к занятию:**

1. Типы руководителей и их обязанности.
2. Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.
3. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.
4. Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.
5. Самоменеджмент и формирование имиджа руководителя.
6. Развитие способности менеджера к самоорганизации и самообразованию.
7. Организация менеджером групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

### **Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к семинару по следующим вопросам:

1. Компетенции современного менеджера.
2. Личностные качества менеджера.
3. Управление конфликтами в коллективе.
4. Стили руководства.

### **Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Каковы критерии оценки менеджеров?
2. Что такое инновационная программа менеджера?
3. Назовите стили руководства.
4. Что такое лидерство?

### **Задания для практического (семинарского) занятия:**

Дайте определения:

Самоменеджмент – \_\_\_\_\_

Власть – \_\_\_\_\_

Лидерство – \_\_\_\_\_

Имидж руководителя – \_\_\_\_\_

Источник власти – \_\_\_\_\_

### **Перечень тем рефератов:**

1. Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.
2. Проблема лидерства в современном менеджменте.

### **Фонд тестовых заданий по теме № 9:**

#### **1. В процессе межличностного общения менеджер использует язык:**

- a) официальный и просторечный
- b) жестов и мимики
- c) **вербальный и невербальный**
- d) деловой и общепринятый

**2. Согласно теории управления менеджер может оказывать непосредственное влияние на следующие факторы ...**

- a) структура организации
- b) цели организации
- c) средства массовой информации
- d) конкуренты

**3. Ключевой компетенцией менеджера является:**

- a) объединение людей
- b) постановка целей и задач
- c) формирование организационной структуры
- d) осуществление контроля

**4. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:**

- a) лидером
- b) менеджером
- c) субъектом
- d) универсумом

**5. Главной задачей менеджера является:**

- a) максимизация прибыли
- b) организация труда персонала
- c) получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов
- d) налаживание системы внутрифирменных коммуникаций

**Контрольное задание по разделу №2 «Профессиональные навыки менеджера»  
Перечень дискуссионных тем (вопросов) для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов:**

1. Генезис науки менеджмент.
2. Системно-ситуационный подход в управлении.
3. Организация как социально-экономическая система.
4. Роль сформулированной миссии организации.
5. Развитие способности менеджера к самоорганизации и самообразованию.

## **2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Вопросы к зачету**

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	1. Понятие менеджмента, его особенности как самостоятельного вида профессиональной деятельности.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
2.	Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
3.	Принципы и методы менеджмента.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
4.	Развитие управления до научную эпоху.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
5.	Эволюция зарубежной управленческой мысли.	ОК-6, ОПК-

		3, ПК-1
6.	История развития отечественной теории научного управления.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
7.	Неоклассический менеджмент	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
8.	Содержание и задачи функции планирования. Виды планов, принципы их разработки.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
9.	Принципы планирования.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
10.	Методы планирования.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
11.	Общая характеристика стратегического управления.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
12.	Матрица BCG и SWOT-анализ.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
13.	Методы стратегического анализа.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
14.	Специфика применения методик портфельного анализа.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
15.	Понятие организации как управленческой функции.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
16.	Виды оргструктур организации.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
17.	Делегирование полномочий как важная составная часть функции организации	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
18.	Сущность и значение мотивации труда персонала. Структура мотивационного процесса.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
19.	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория (ERG) К. Альдерфера.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
20.	Процессуальные теории мотивации: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера, теория целей Э. Лока, концепция партисипативного управления.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
21.	Современные подходы к мотивации труда персонала.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
22.	Координация на организационно-экономическом уровне	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
23.	Организационный эффект, или эффект синергии	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
24.	Способы координации.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
25.	Координация как согласование экономических интересов.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
26.	Контроль: содержание, виды, механизм осуществления.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
27.	Виды управленческого контроля: предварительный, текущий,	ОК-6, ОПК-

	стратегический, оперативный (финансовый и административный), итоговый.	3, ПК-1
28.	Организация контроля за деятельностью подчиненных.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
29.	Психологические аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
30.	Типы руководителей и их обязанности.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
31.	Менеджеры в организациях. Функции менеджера. Роли менеджера. Требования к его профессиональной компетенции.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
32.	Перспективная модель менеджера в условиях новых организаций.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
33.	Инновационная программа менеджера. Критерии оценки менеджеров.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
34.	Самоорганизация, самообразование и формирование имиджа руководителя	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
35.	Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
36.	Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
37.	Аудит человеческих ресурсов и осуществление диагностики организационной культуры.	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
38.	Принципы проектирования организационных структур, разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций	ОК-6, ОПК-3, ПК-1
39.	Методы самоорганизации и самообразования менеджера	ОК-6, ОПК-3, ПК-1

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРИ ТЕКУЩЕМ И ПРОМЕЖУТОЧНОМ КОНТРОЛЕ (ЗАЧЕТ)

Оценка промежуточной аттестации выставляется в зачетную книжку обучающегося (кроме «незачет») и зачетную ведомость в форме «зачет/незачет» согласно шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.

№ №	Наименование этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания
1	Контроль знаний	Зачет	Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после теоретического

			<p>обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p>
		Зачет	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное. Умеет делать выводы без существенных ошибок. Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
		Незачет	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации не достигнуты. Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p>

				<p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>
--	--	--	--	---

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные доказательства, демонстрирует авторскую позицию студента.</p> <p>В полной мере овладел компетенциями.</p>	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)

литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями				
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	Н	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

**В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений,**

**навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.**