



Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Дворникова Татьяна Александровна
Должность: врио проректора по учебной работе
Дата подписания: 28.02.2026 09:01:17
Уникальный программный ключ:
81e4612224154ba92346993825fd4bfa9a28f49d

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины:

Б1.В.01 ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине:

Б1.В.01 ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

по направлению подготовки:

38.04.02 Менеджмент

(год приема: 2024)



Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) **Проблемы современного менеджмента** включает:

- перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования;
- описание шкал оценивания;
- критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции(ий).

1. Перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования

Рабочая программа дисциплины (модуля) определяет перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
ПК-1	Способен применять и использовать на практике полученные знания для составления и анализа информации, являющейся частью реализации управленческой функции в организациях различных организационно-правовых форм и органов государственной власти, использовать количественные и качественные методы	ПК-1.1 Знает теорию управления рисками, теорию менеджмента, управление ресурсами, теорию организационного развития, теорию систем, предметную область и специфику деятельности организации	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	Порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; Порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности; Основы документооборота и документационного обеспечения; Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
	информационной диагностики социально-экономических систем, территорий и объектов недвижимости, готовить аналитические материалы, владеть методами оперативного и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков благодаря абстрактному мышлению, анализу, синтезу. Способен применять и использовать на практике полученные знания для проведения научных исследований по проблемам современного менеджмента, в том числе участвовать в проведении научных исследований, дискуссий, семинаров, открытых столов и конференций, способен обобщать и критически оценивать результаты отечественных и зарубежных исследований, представлять результаты проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада			Порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам; Структуру организации; Трудовое законодательство и иные акты; Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу; Законодательство Российской Федерации о персональных данных; Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу; Нормы этики и делового общения; Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними (А1) этапы эволюции управленческой мысли в России; особенности и задачи международного менеджмента Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; Методы определения и



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				оценки личностных и профессиональных компетенций; Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; Технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; Основы профессиональной ориентации; Основы производственной деятельности организации; Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними (А2)
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	обрабатывать и анализировать поступающую документацию по персоналу; разрабатывать и оформлять документацию по персоналу (первичную, учетную, плановую, по социальному



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				обеспечению, организационную, распорядительную); производить регистрацию, учет и текущее хранение организационной и распорядительной документации по персоналу; выявлять ошибки, неточности, исправления и недостоверную информацию в документах, определять легитимность документов; работать с информационными системами и базами данных по ведению учета, движению персонала (B1)
			В области практических навыков (С) - владеть навыками	
			Владеть	навыками постановки и решения проблем менеджмента с позиций системного подхода; навыками разработки проектов организационных и распорядительных документов; навыками оформления документов в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; навыками учета и регистрации документов в информационных системах и на



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				материальных носителях; навыками организации хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; навыками анализа документов и переносить информацию в базы данных и отчеты; нормами этики делового общения (С1)
		ПК-1.2 Умеет выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа; проводить оценку эффективности бизнес-анализа на основе выбранных критериев; разрабатывать отчетность по проведению бизнес-анализа	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала; план адаптации, стажировки персонала с оценкой затрат; мероприятия по адаптации, стажировке персонала; методы адаптации и стажировок; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок;



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				Порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала; Порядок ведения учета и отчетности по адаптации и стажировке персонала; Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; Технологии и методы формирования и контроля бюджетов; Основы технологии производства и деятельности организации; Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности); Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; Основы налогового законодательства Российской Федерации; Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними (A1)
			В области интеллектуальных навыков (B) - уметь	
			Уметь	Оформлять учетные документы, предоставляемые в



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации; Работать с информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала; Работать с информационными системами и базами данных по ведению статистической и отчетной информации по персоналу; Анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу; Вести деловую переписку; Соблюдать нормы этики делового общения (B1) Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; Определять краткосрочные и



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; Определять критерии формирования кадрового резерва организации; Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов; Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; Работать с информационными системами и базами данных по персоналу; Соблюдать нормы этики делового общения (B2)
			В области практических навыков (C) - владеть навыками	
			Владеть	навыками по организации документооборота, по учету и движению кадров; навыками организации документооборота по



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				представлению документов по персоналу в государственные органы; навыками постановки на учет организации в государственных органах; навыками подготовки по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов; навыками подготовки уведомлений, отчетной и статистической информации по персоналу; навыками подготовки информации о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации (С1)
		ПК-1.3 Владеет методологией разработки планов проведения работ по бизнес-анализу и обеспечением их выполнения; методами сбора информации, анализа, оценки эффективности	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; Структуру организации и вакантные должности



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
		проводимого бизнес-анализа в организации; навыками разработки путей развития бизнес-анализа в организации		(профессии, специальности) Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; Источники обеспечения организации кадрами; Организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли; Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности); Основы психологии и социологии труда; Основы экономики, организации труда и управления (A1)
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства Российской Федерации; Консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом (B1)
			В области практических навыков (C) - владеть навыками	
			Владеть	Методами анализа планов, стратегии и структуры организации; Методами анализа особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах; Методами анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; Методами формирования



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; Методами анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); Методами информирования и консультирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом (С1) Анализом структуры, планов и вакансий организации; Анализом особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах Навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат; Навыками разработки планов профессиональной карьеры работников; Навыками формирования кадрового резерва; Навыками организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;



Компетенция		Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				Навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; Навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию (С2)

В рабочей программе дисциплины (модуля) этапы формирования компетенций определены тематическим планом.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

В качестве показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования в институте определены следующие средневзвешенные уровни сформированности компетенций в которых участвует дисциплина:

- ✓ повышенный;
- ✓ базовый;
- ✓ пороговый;
- ✓ недостаточный.

Критерии оценивания компетенций (признак, на основании которого, проводится оценка по выбранному показателю):

Таблица 1

показатель оценивания компетенций	результат обучения	критерии оценивания компетенций		
повышенный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные; свободное владение основной и		
© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 14



		дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др); логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы (решения) на все поставленные задания (вопросы), включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии объективных практических результатов, характеризующих уровень сформированности компетенции(ий); логически последовательные, полные, правильные и конкретные ответы в ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные уточняющие вопросы (задания); свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
базовый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые и достаточно полные знания программного материала; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); логически последовательные, правильные и конкретные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; устранение замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); достаточно успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; продемонстрировал логически последовательные, достаточно полные, правильные ответы в ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные; самостоятельно устранил замечания по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной



		учебной программой
пороговый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); правильные, без грубых ошибок, ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные, устранение, при наводящих вопросах преподавателя, замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); защитил, с устранением ошибок, индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; без грубых ошибок дал ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
недостаточный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); не дал правильные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; не устранил, при наводящих вопросах преподавателя, замечания и грубые ошибки по заданию (вопросу); не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); не смог защитить индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии грубых



		ошибок дал неправильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
--	--	--

3. Описание шкал оценивания

При проведении промежуточной аттестации в университете используются традиционные формы аттестации:

<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Шкала оценивания</i>
Курсовая работа	"отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"
зачет	"зачтено" "не зачтено"

4. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для **оценивания** результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопрос(ы).
- тестирование и т.п.

Для **оценивания** результатов обучения в виде **УМЕНИЙ и ВЛАДЕНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее - ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на:

- простые задания (далее - простые ПКЗ);
- комплексные задания (далее - комплексные ПКЗ).

Для **оценивания УМЕНИЙ** - применяются **простые ПКЗ**.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий.

Для **оценивания ВЛАДЕНИЙ** - применяются **комплексные ПКЗ**.



Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия и т.п.

Примечание 1. Если дисциплина (модуль) завершает освоение какой-то компетенции, то критерии и процедуры оценивания формируются под итоговый контроль освоения данной компетенции.

В целях итогового контроля сформированности компетенции используются:

- защиты индивидуальных или групповых проектов;
- оформление и защита отчетов по комплексным практическим работам;
- защита (презентация) портфолио, при наличии объективных практических результатов внеаудиторной активности обучаемого по профилю дисциплины, характеризующих уровень сформированности компетенции(ий) и т. п.

Мнемоническое правило

РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю); <i>ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"</i>				ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ
	<i>"ОТЛИЧНО"</i>	<i>"ХОРОШО"</i>	<i>"УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"</i>	<i>"НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО"</i>	



(ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3) <i>Знать</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для <i>Знать</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для <i>Знать</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для <i>Знать</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧНЫЙ для <i>Знать</i>	- устный ответ; - собеседование; - выполнение тестов и т.п.
(ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3) <i>Уметь</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для <i>Уметь</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для <i>Уметь</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для <i>Уметь</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧНЫЙ для <i>Уметь</i>	- выполнение простого (х)ПКЗ и т.п.
(ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3) <i>Владеть</i> <i>Итоговый контроль сформирован ности компетенции</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для <i>Владеть</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для <i>Владеть</i>	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для <i>Владеть</i>	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧНЫ Й для <i>Владеть</i>	- выполнение комплексного ПКЗ: - защита проекта: - защита портфолио и т.п.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

При организации и проведении промежуточной аттестации, исходя из перечня планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), по каждой компетенции или связанным несколькими компетенциям, в формировании которых участвует учебная дисциплина (модуль), кафедрой формируются **фонд оценочных средств к экзамену** (соответственно - дифференцированному зачету или зачету):

- **примерный перечень вопросов к экзамену (соответственно диф. зачету, зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**. При этом, за каждым вопросом в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень простых практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. при этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;



Примечание 2. Если дисциплина (модуль) не завершает освоение хотя бы одной компетенции, то комплексное ПКЗ может быть заменено простым ПКЗ. В таком случае перечень комплексных ПКЗ по данной дисциплине кафедрой не формируется, а разрабатывается:

- **примерный перечень практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ются) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться.

Для проведения промежуточной аттестации, исходя из сформированных перечней (вопросов к экзамену, простых ПКЗ, комплексных ПКЗ) формируются билеты к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету).

Примечание 3. Сформированные перечни (вопросы к экзамену, простые ПКЗ, комплексные ПКЗ) должны в совокупности охватывать все компетенции и заявленные в программе основные результаты обучения по дисциплине (модулю) на уровне **ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ**.

Билеты формируются случайной выборкой из приведенных выше перечней, а итоговый результат оценивания соотносится на весь заявленный в программе перечень результатов обучения по дисциплине (модулю).

Каждый билет включает:

1. Вопрос для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**;
2. Простое практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**;
3. Комплексное практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. (см. **Примечание 2**)

Методика оценивания: при проведении промежуточной аттестации, как правило, применяется среднее арифметическое значения оценок, полученных за каждый элемент оценивания, указанный в билете (вопрос и два практических задания).

Итоговая оценка по дисциплине (модулю) рассчитывается как отношение суммы оценок, полученных обучаемым за каждый вопрос и задания в билете (вопрос и 2 задания, далее - элемент контроля) поделенное на количество полученных оценок (3).

При проведении оценивания по вопросам и заданиям, указанным в билете, в ходе промежуточной аттестации, преподаватель может учитывать результаты текущего контроля.

Устанавливаются следующие **шкалы оценивания** уровней освоения компетенций, предусмотренных рабочей программой **при проведении экзамена:**

«**ПОВЫШЕННЫЙ**» - выставляется оценка - 5 «**ОТЛИЧНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от



4.5-5.0;

«БАЗОВЫЙ» - выставляется оценка - 4 «ХОРОШО», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 3.5 - 4.4;

«ПОРОГОВЫЙ» - выставляется оценка - 3 «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 2.5 - 3.4.

«НЕДОСТАТОЧНЫЙ» - выставляется оценка - 2 «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5.

При проведении зачета: если достигнут один из показателей: «ПОВЫШЕННЫЙ», «БАЗОВЫЙ» или «ПОРОГОВЫЙ» - выставляется оценка «ЗАЧТЕНО», если среднее арифметическое значение оценок находится в интервале от 2.5-5.0. В противном случае: если достигнут показатель «НЕДОСТАТОЧНЫЙ» - выставляется оценка «НЕЗАЧТЕНО», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5

6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

6.1 Примерный перечень вопросов к зачету для оценивания результатов обучения в виде ЗНАНИЙ

Вопрос	Индикаторы компетенции
1. Система управления изменениями в организации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
2. Антикризисное управление на современном предприятии.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
3. Современные бизнес-процессы в организации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
4. Корпоративное управление на современных предприятиях.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
5. Основные аспекты стратегического менеджмента в России и за рубежом.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
6. Современные методы и формы оплаты труда на предприятиях.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
7. Формирование социального менеджмента на российских предприятиях.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
8. Совершенствование управления человеческими ресурсами на предприятии.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
9. Методы разработки современного инновационного проекта.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
10. Методы предотвращения банкротства на современном предприятии.	ПК-1.1; ПК-



	1.2; ПК-1.3
11. Современная система мотивации персонала организации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
12. Стратегия глобализации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
13. Классификация принципов современного менеджмента. Условия реализации принципов менеджмента в практической деятельности.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
14. Факторы, определяющие современный контекст менеджмента.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
15. Проблема конкурентоспособности и гибкости: возникновение новых организационных структур.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
16. Национально-культурные модели менеджмента: американская, японская, европейская. Влияние государства на развитие современного менеджмента.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
17. Типы современных менеджеров. Профессиональная характеристика менеджера.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
18. Трансформация менеджмента и изменения менеджера. Качества, необходимые менеджеру XXI века.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
19. Методы современного менеджмента как совокупность способов и средств реализации его функций.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
20. Модели корпоративного управления: японская, немецкая, англо-американская. Особенности корпоративного управления в современной России.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
21. «Глобальный» менеджер и проблема межкультурных взаимодействий.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
22. Экономическая и финансовая основы слияний и поглощений. Проблема выработки единой корпоративной культуры общей компании. Последствия слияний и поглощений.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
23. Классические модели организационных изменений: достоинства и недостатки.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
24. Организационное развитие как метод воздействия на корпоративную культуру.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
25. Метод реинжиниринга бизнес-процессов. Биореинжиниринг как синтез воздействий на социальную и технологическую подсистемы организации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
26. Развитие концепции лидерства в исторической перспективе. Качества современного лидера-менеджера.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
27. История оценки деятельности в менеджменте. Вознаграждение по результатам.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
28. Современные цели оценки деятельности работников. Метод всесторонней обратной связи: достоинства и ограничения.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
29. Информатизация менеджмента как результат прогресса технологии.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
30. Возможности, предоставляемые технологией, и их реализация на практике. Возможные негативные последствия информатизации.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
31. Основные направления в использовании информационных технологий в будущем. Проблема разрыва в знаниях менеджеров и специалистов по информационным технологиям.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
32. Понятие о современной организации. Конкурентные преимущества современных организаций.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3



33. Проблема синтеза в управлении организационными изменениями.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
34. Проблема лидерства: новые тенденции.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
35. Стратегические альянсы как форма ведения бизнеса.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
36. Отличие ТНК от глобальной компании.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
37. Особенности корпоративного управления в современной России.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
38. Роль фондового рынка в развитии корпоративного управления.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
39. Корпоративная реструктуризация.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
40. Особенности лидерства в российском бизнесе.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3

6.2 Примерный перечень простых практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**

№	ППЗ	Индикаторы компетенции
1.	Развитие агропромышленного комплекса (АПК) как актуальная проблема современного менеджмента.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
2.	Прогнозирование и стратегическое планирование в АПК как актуальная проблема современного менеджмента.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
3.	Барьеры на пути развития АПК России как актуальная проблема современного менеджмента.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3

6.3 Примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде ВЛАДЕНИЙ

№	КПЗ	Индикаторы компетенции
1.	Каковы основные направления Стратегии обновления и повышения конкурентоспособности АПК России в рамках совершенствующейся концепции современного менеджмента?	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
2.	Раскройте проблемы землеустройства с позиции современного менеджмента? Аргументируйте свой ответ.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3
3.	Каковы особенности прогнозирования и стратегического планирования в современном менеджменте? Аргументируйте свой ответ.	ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3



6.4 Примерный список билетов к зачету

Билет 1

- 1.** Особенности применения прогнозирования в современном менеджменте
- 2.** Реструктуризация научного потенциала и роль инноваций в концепции современного управления
- 3.** Перспективы развития инновационно-инвестиционного сектора экономики с позиции концепции современного менеджмента