

СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине **Менеджмент**

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Управление бизнесом

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	5
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	6
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....	7
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	7
5.3 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА Рефератов.....	18
5.4 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....	21
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ...	26
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	27
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	29
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	30

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

1. Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде	Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
	УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения	Знать: роли, функции и задачи лидера в современной организации Уметь: применять на практике ведущие теории лидерства Владеть: навыками коучинга и наставничества
УК 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК 6.1 Способен использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	<u>на уровне знаний</u> – Как быть «цельной личностью» – Какие стратегии персонального развития существуют Как действуют менеджеры и лидеры
	УК -6.2 Способен оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	<u>на уровне умений</u> – Как разрабатывать план личного развития – Как делать самодиагностику – Как делать самопрезентацию
	УК -6.3 Способен строить профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития	<u>на уровне навыков</u> Как задавать вопросы на понимание и уточнение ситуации
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационноуправленческие решения с	ОПК- 3.1. Способен оценить потребность предприятия в принятии решений в управлении операционной (производственной) деятельностью	Знать: методики оценки потребности предприятия в принятии решений Уметь: оценить степень потребности предприятия в принятии решений в управлении различными областями деятельности Владеть: методами оценки влияния экономических интересов на управленческие решения

учетом их социальной значимости содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК -3.2. Обеспечивает разработку организационноуправленческих решений с учетом влияния факторов турбулентной внешней среды, способствует их реализации с учетом возможных последствий принятых решений	Знать: специфику организации процесса разработки управленческих решений в условиях изменяющейся среды Уметь: разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения и применять их на практике Владеть: навыками разработки подходов и моделирования процесса разработки и реализации управленческих решений; навыками определения риска при принятии управленческих решений
---	---	--

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

- на уровне знаний: знает основные функции менеджмента и их содержание, основные виды организационных структур
- имеет представление о функционировании организации и ее организационно-управленческих-процессах
- имеет представление о принятии организационно-управленческих решений как об одной из функций менеджмента
- осознает ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
- на уровне умений: определяет вид организационной структуры организации, выделяет факторы внутренней и внешней среды
- определяет основные функции менеджмента и их содержание
- определяет методы менеджмента и их содержание
- проводит анализ внутренней и внешней среды организации по алгоритму
- способен находить организационно-управленческие решения на основании данных о внутреннем состоянии организации и ее внешнем положении на рынке
- на уровне навыков: дает характеристику внутренних и внешних процессов в организации
- демонстрирует реализацию функций менеджмента в групповой работе
- способен принимать организационно-управленческие решения и нести за них ответственность (на примере подготовки групповых заданий в мини-группах)

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Введение в менеджмент	Текущий контроль	Определение и основные функции менеджмента. Методы менеджмента. Условия и факторы возникновения менеджмента. Управленческие революции. Менеджмент донаучного периода	ДП – доклад с презентацией, Т – тест	устная/ письменная
Научные школы менеджмента	Текущий контроль	Эволюция менеджмента как научной дисциплины. Этапы и школы менеджмента. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный	ДП – доклад с презентацией Т – тест Кейс	Устная письменная

			реферат	
Современное состояние менеджмента	Текущий контроль	Развитие менеджмента в России. Современное состояние мирового менеджмента. Национальные модели менеджмента	Т – тест, К – коллоквиум, кейс Деловая игра	Письменная Устная
Социальная организация, как объект менеджмента	Текущий контроль	Понятие и признаки социальной организации. Жизненный цикл организации. Внутренняя и внешняя среда организации. Эффективность менеджмента в организации	Т – тест, кейс Деловая игра реферат	Устная письменная
Функции менеджмента. Планирование и организация	Текущий контроль	Стратегическое планирование. Виды стратегий. Делегирование, ответственность, полномочия. Нормы управляемости Организационная структура. Коммуникация в организации	Деловая игра, Т – тест Кейс реферат	Устная письменная
Функции менеджмента. Мотивация и контроль	Текущий контроль	Нормы и ценности организации. Основные теории мотивации. Теория подкрепления. Виды контроля в организации	Т – тест, ДП – доклад с презентацией кейс	Письменная устная
Управленческие решения	Текущий контроль	Сущность и виды управленческих решений. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Эффективность управленческих решений. Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента в организации	К – коллоквиум, Т – тест Кейс реферат	Письменная Устная
Лидерство и власть	Текущий контроль	Власть и влияние. Классификация групп. Лидерство в современном менеджменте. Управление конфликтами в организации. Самоменеджмент и имидж руководителя	К – коллоквиум, Т – тест Кейс реферат	Письменная Устная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	Т – тест (1-30)	Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопросы Стратегическое планирование. Виды стратегий. Делегирование, ответственность, полномочия. Нормы управляемости Организационная структура. Коммуникация в организации. Нормы и ценности организации. Основные теории мотивации. Теория подкрепления. Виды контроля в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации и их применение на практике. Теория подкрепления. Значимость функции контроля. Власть и влияние. Классификация групп. Лидерство в современном менеджменте. Управление конфликтами в организации. Самоменеджмент и имидж руководителя. Теории лидерства. Стили руководства. Формальные и неформальные группы. Управление конфликтами в организации. Техники тайм- менеджмента.	Вопросы к ГИА	Итоговый контроль по дисциплине

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания
---	------------	---------------------

п/п		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходенеорординарных суждений, решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходенеорординарных суждений, решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходенеорординарных суждений, решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходенеорординарных суждений, решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания, входящие в состав компетенции, не понимает их необходимость и/или не может их применять	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 – Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер
Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад презентацией	Пример докладов с презентацией 1. 1. Что такое знания. 2. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания. 3. Направления развития управления знаниями. 4. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI. 5. Системы внутрифирменной коммуникации. 6. Использование социальных сетей в менеджменте.
коллоквиум	Пример вопросов практической работы: 1. Что такое план, прогноз, программа? В чем их отличия? 2. Что такое стратегия? 3. В чем разница между тактическим и стратегическим планом? 4. В чем заключается традиционное и новое понимание стратегии? 5. Что такое миссия и цель организации? В чем их отличие? 6. Расскажите, что представляет собой цикл стратегического управления.
реферат	Сущность и виды управленческих решений. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Эффективность управленческих решений. Информационно-коммуникационное обеспечения менеджмента в организации. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Эффективность управленческих решений.
кейс	Практическое занятие. Выбор стратегии. Коммуникационные каналы в организации. Односторонняя и двусторонняя коммуникация. Правила делегирования. Расчет норм управляемости. Факторы влияющие на выбор организационной структуры.
Деловая игра	Создание собственной виртуальной компании мирового класса
Тест	Темы тестовых заданий: Введение в менеджмент Научные школы менеджмента Современное состояние менеджмента Социальная организация, как объект менеджмента Функции менеджмента. Планирование и организация Функции менеджмента. Мотивация и контроль Управленческие решения Лидерство и власть

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

Менеджмент: сущность, функции, этапы развития

1. Влияние исторических факторов на эволюцию идей и практики менеджмента.
2. Сущность менеджмента. Междисциплинарный подход.
3. Управление и менеджмент.
4. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая.
5. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте.

Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде.

6. Функции менеджмента: прогнозирование и планирование, организация и координация, стимулирование и мотивация, контроль, коммуникация и обучение.
7. Основные этапы развития практики и теории менеджмента.
8. «Одномерные» учения об управлении социальными системами.

Внешние факторы, изменяющие менеджмент

1. Первичный, вторичный и третичный секторы производства.
2. Модель Фишера-Кларка.
3. Постиндустриальные тенденции развития производства и их проявления на макро и микроуровне.
4. Глобализация, цифровая экономика и их влияние на менеджмент.
5. Среда VUCA и современные тенденции развития менеджмента.
6. Гибкость как императив современного менеджмента.
7. Сущность и необходимость Agile революции.

Менеджмент в организациях.

1. Миссия и цели организации. Виды организационных структур управления.
2. Организационные формы бизнеса: тенденции развития.
3. Полномочия и ответственность. Иерархия и горизонтальные связи.
4. Прогнозирование и планирование.
5. Стратегическое и тактическое планирование.
6. Участники стратегического планирования.
7. Стратегический анализ. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях.
8. Менеджмент в молодых организациях.
9. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров.
10. Децентрализация и аутсорсинг.

Менеджмент бизнес-процессов.

1. Кайдзен, непрерывное совершенствование (Continuous Improvement).
2. Реинжиниринг и функционально-стоимостной анализ.
3. Всеобщее управление качеством.
4. Управление цепями поставок. Управление продажами. Управление проектами.
5. Оценка эффективности управляемых систем.
6. Сущность эффективности и результативности.
7. Соотношение русскоязычных и англоязычных терминов.
8. Показатели эффективности.
9. Ситуационные теории менеджмента;
10. Теория «7-S» («Маккинзи»).

Коммуникации.

1. Коммуникативная компетентность личности и организации.
2. Средства и каналы коммуникации в менеджменте.
3. Внутрифирменная система коммуникации.
4. Пиар и связи с государственными структурами.
5. Новые средства коммуникации.
6. Социальные сети в бизнесе.
7. Дефекты коммуникации.
8. Реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций по П.Друкеру,
9. Источники инноваций в организации в теории П.Друкера.
10. Основные положения концепции Т.Питерса: характеристики успешных, новаторских компаний,
11. За счет чего достигается адаптивность компании, с точки зрения Г.Хэмела?

Человеческий и организационный потенциал.

1. Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал.
2. Пути развития человеческого потенциала.
3. Модели мотивации.
4. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию.
5. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды.

6. Предпосылки формирования управленческих команд. Формирование эмоционального потенциала управления.

7. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность.

8. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций.

Обучающаяся организация. Культура организации.

1. Обучающаяся организация, ее критерии и свойства.

2. Обучение и подготовка кадров в организации.

3. Ротация и ретриты. Обучение организации.

4. Корпоративные университеты.

5. Менторство и наставничество. Обучение в течение всей жизни.

6. Сущность организационной культуры. Типы и особенности организационной культуры.

7. Управление по ценностям.

8. Корпоративная социальная ответственность.

9. Этика бизнеса и проблема устойчивого развития (sustainable development).

Лидерство.

1. Лидерство: свойства эффективного лидера

2. Сущность лидерства,

3. Стили лидерства,

4. Качества лидера,

5. Модель ситуационного лидерства сущность лидерства.

6. Основные стили лидерства.

7. Модель ситуационного лидерства Херси-Бланшара.

8. Факторы успешного лидерства.

Управление изменениями. Инновационный менеджмент.

1. Изменения внешние и внутренние. Гибкость и адаптивность.

2. Сущность и виды изменений.

3. Непрерывные и прорывные инновации.

4. Технологические и управленческие инновации.

5. Открытые инновации.

6. Краудсорсинг.

7. Инновации в менеджменте.

8. Скорость и эффективность изменений как фактор конкурентоспособности.

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.

2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.

3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.

4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным,

четким по структуре.

5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.
6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

Тесты

Вариант 1

Выберите один вариант ответа:

Тестовые задания по дисциплине:

1. Источником формирования управленческих идей выступают:

- а) этапы исторического процесса;
- б) условия материальной жизни общества;
- в) уровень развития общественного сознания.=

1. Утверждение, что обеспечение благосостояния всех граждан необходимо, при определенных границах государственного вмешательства в частную жизнь, характерно для:

- а) управления полицейским государством;
- б) управления правовым государством;=
- в) управления социальным (культурным) государством.

3. Управление различными промыслами, согласно видам и намерениям государства — это:

- а) менеджмент;
- б) полиция;
- в) предпринимательство.=

4. Одно из первых специальных сочинений, посвященных вопросам управления:

- а) «Артхашастра»;=
- б) «Афинская полития»;
- в) «Капитулярый о поместьях».

5. Основные управленческие идеи в царствах Древнего Востока были зафиксированы в:

- а) «табелях о рангах»;=
- б) долговых расписках;
- в) указах правителей.

7. Управление в Древнем Египте — это социальная функция сословия:

- а) жрецов;=
- б) военачальников;
- в) писцов.

8. Отличие Конфуцианства от Легизма – опора на:

- а) нравственную природу;=
- б) юридическую необходимость;
- в) экономическую целесообразность.

9. Высшая добродетель, которая должна царить в идеальном государстве Платона:

- а) мужество;
- б) разум;
- в) справедливость.=

10. Гай Плиний Секунд (Старший) основной причиной плохого управления хозяйством считал:

- а) некачественную обработку почвы;
- б) рабовладельческие отношения;=
- в) неразвитость торговли.

11. Средневековые экономические и управленческие представления базировались на:

- а) экономической выгоде;
- б) авторитете Библии;=

- в) политических пристрастиях.
- 12. Воззрения на управление были высказаны Фомой Аквинским в трактате:**
 - а) «Сумма теологии»;=
 - б) «Капитулярый о поместьях»;
 - в) «Опыт о природе торговли».
- 13. Три важнейших качества менеджера (порядок, экономия, внимание) сформулировал:**
 - а) Р. Кантильон;
 - б) А. Смит;=
 - в) Д.Рикардо
- 14. Теорию о двух видах капиталистической прибыли вывел:**
 - а) Р. Кантильон;
 - б) А. Смит;
 - в) Ж.Б.Сэй=
- 15. Родоначальник концепции предпринимательства:**
 - а) Р. Кантильон;=
 - б) А. Смит;
 - в) Д.Рикардо
- 16. Основная проблема теоретических разработок Р. Оуэна:**
 - а) «движение и время»;
 - б) специализация и разделение труда;
 - в) социальная ответственность бизнеса.=
- 17. Систему управления, по Л. фон Штейну, образует:**
 - а) экономическую деятельность;
 - б) осознание роли труда;
 - в) совокупность задач государства.=
- 18. Понятие «экономического человека» использовала школа:**
 - а) научного управления;=
 - б) «человеческих отношений»;
 - в) «социальных систем».
- 19. Основное значение «школа человеческих отношений» придавала:**
 - а) формальной организации;
 - б) неформальной организации;=
 - в) экономическим законам организации.
- 20. Координация и контроль, обеспечение информацией для принятия решений использует школа:**
 - а) «социальных систем»;
 - б) научного управления;
 - в) «открытых систем».=
- 21. Основная задача коммуникативного акта:**
 - а) возникновение замысла;
 - б) преодоление барьеров: помех и шумов;=
 - в) связь внутренней и внешней среды организации.
- 22. Энциклопедист соединил принципы управления, характерные для**
 - а) школ научного управления и «человеческих отношений»;=
 - б) политической экономии и научного менеджмента;
 - в) школ «человеческих отношений» и «открытых систем».
- 22. Мониторинг внешней среды и адаптация к изменениям характерны для школы:**
 - а) «открытых систем»;=
 - б) «человеческих отношений»;
 - в) научного управления.
- 23. Д. Макгрегор создал концепцию:**
 - а) типов «руководителей X и Y»;=
 - б) «достигающего рабочего»;

- в) взаимоотношений организации и коммуникации.

24. Школа научного управления использовала в организации:

- а) рационализацию;=
б) мотивацию;
в) коммуникацию.

25. И. Ансофф разрабатывал концепцию:

- а) «белого пространства»;
б) стратегического менеджмента;=
в) TSM.

26. Внутриорганизационные факторы, влияющие на принятие решений менеджерами низшего уровня, включают:

- а) неформальную организацию;=
б) поставщиков;
в) клиентов;
г) акционеров.

27. Способность мотивировать людей это:

- а) человеческое качество=
б) концептуальное качество;
в) технический навык;
г) средство коммуникации.

28. Процесс производства и распределения продукции, созданной трудом других людей, называется:

- а) планированием;
б) менеджментом;=
в) лидерством;
г) влиянием.

29. Что из ниженазванного не является своего рода действием, с помощью которого могут быть созданы товарные ценности?

- а) смешивание различных составляющих;
б) извлечение экстракта;
в) изменение формы;
г) изменение характера производства;=

30. Высший менеджмент в первую очередь связан с:

- а) оперативным планированием;
б) планированием случайных событий;
в) стратегическим планированием;=
г) ни с одним из вышеназванного.

31. Технические навыки более важны для:

- а) высших менеджеров;
б) средних менеджеров;
в) низших менеджеров=
г) исполнителей.

31. Важным для всех менеджеров является:

- а) умение принимать решения;=
б) умение поддерживать коммуникации;
в) человеческие качества;
г) все вместе взятое

32. Менеджер должен хорошо понимать интересы различных групп в организации и достигать организационные цели в первую очередь на основе:

- а) ситуационного анализа;
б) системного подхода;
в) теории человеческих отношений;=
г) теории организации.

33. Какое из перечисленных учений менеджмента обеспечило научную базу современного управления организацией:

- а) классическая (административная) школа;=
- б) научный менеджмент;
- в) генеральная теория менеджмента;
- г) поведенческая школа управления.

34. Какие принципы не соответствуют теории Ф. Тейлора:

- а) использование научного подхода при отборе исполнителей, способных осуществлять порученную им работу;
- б) обеспечение работникам возможности получения научного образования, тренировок и повышения квалификации;
- в) поощрение дружеского взаимодействия и кооперации между менеджментом и работниками;=
- г) установление нормальных деловых взаимоотношений между менеджерами и работниками;

35. Высший менеджмент в первую очередь связан с:

- а) оперативным планированием;
- б) планированием случайных событий;
- в) стратегическим планированием;=
- г) ни с одним из вышеназванного;

36. Ф. Тейлор обосновал теорию:

- а) совершенствования методов работы;
- б) необходимости периодических перерывов на отдых;
- в) стимулирующей роли заработка;
- г) все перечисленное выше;=

37. Проект, который положил начало внедрению теории человеческих отношений в бизнесе, был:

- а) исследованием конвейерной организации производства;
- б) исследованием процесса подготовки рабочих кадров;
- в) Хоуторнский эксперимент;=
- г) ни одним из перечисленных выше;

38. Способность мотивировать людей это:

- а) человеческое качество;=
- б) концептуальное качество;
- в) технический навык;
- г) средство коммуникации.

39. Внешний фактор, связанный с юридическими аспектами регулирования деловых процессов со стороны государственных органов, включает деятельность:

- а) конкурентов;
- б) правительства;=
- в) поставщиков;
- г) в области технологии;

40. Функция «влияние» включает в себя:

- а) мотивацию, планирование и соблюдение дисциплины;
- б) контроль, организацию и лидерство;
- в) коммуникации, планирование и обработку данных;
- г) мотивация. лидерство и коммуникация;=

41. Менеджер должен хорошо понимать интересы различных групп в организации и работать с ними, чтобы координировать их деятельность по достижению организационных целей в первую очередь на основе:

- а) ситуационного анализа;
- б) системного подхода;
- в) теории человеческих отношений;

г) теории организации;

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ

Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка - в форме деловой игры (устная).

Деловая игра «Создание собственной виртуальной компании мирового класса»

Цель: формирование представления о структуре организации, ее функционировании, реализации функций менеджмента на примере собственной виртуальной организации

Задание: академическая группа разделяется на команды из 3-4 человек, каждая команда создает проект виртуальной компании, первоначально описывая сферу ее деятельности, масштаб, этап жизненного цикла, ее состояние в настоящем времени и направления развития в будущем. Впоследствии каждая команда в течение 5 занятий выступает с защитой проекта виртуальной компании и представления его в виде презентаций, сопровождаемых выступлением с временным регламентом (не более 7 минут на презентацию).

Проект посвящен созданию и изучению модели организационных процессов и реализации функций менеджмента внутри виртуальной компании. При разработке проекта виртуальной компании и подготовке презентации студентам следует опираться на следующие вопросы по темам.

Пример вопросов для подготовки проекта «Создание собственной виртуальной компании мирового класса» и его презентации

Вопросы для характеристики состояния компании в настоящем времени:

Потребитель:

- Каковы наши теперешние потребители, почему они покупают у нас, а не у наших конкурентов?

- Меняются ли их потребности, если да то, что движет этими изменениями?

- Как мы используем эти изменения в свою пользу?

Конкуренция:

- Кто наши теперешние конкуренты и почему потребители предпочитают их нам?

- Меняется ли динамика конкурентной борьбы, если да - то, что движет этими изменениями?

- Как мы можем использовать эти изменения в свою пользу?

- Наша компания:

- Если бы наши потребители перестраивали для нас нашу компанию, во что бы они ее превратили?

- Как новейшие технологические разработки могут помочь нам добиться преимущества перед конкурентами?

- Как мы можем укрепить наши взаимоотношения с нашими ключевыми потребителями, поставщиками, деловыми партнерами?

Разработка представления об улучшениях

- Каким было бы наше идеальное состояние, если бы наша организация могла максимально повысить свой потенциал?

- Зачем существует данная организация?

- Чего мы пытаемся добиться (стержневые цели)?

- За что мы выступаем (стержневые ценности)?

- Каков наш базовый подход к достижению нашей цели (стратегия)?

- Как мы должны быть организованы (структура)?

- Какими будут наши оперативные процедуры (Системы и деловые процессы)?

- Какой тип персонала и компетенций могут нас устроить, и каковы наши пожелания к поведению людей (культура)?

Вопросы для характеристики состояния компании в будущем:

Клиент:

• Похоже ли, что в будущем вы будете обслуживать тех же клиентов, что и сегодня? если нет, то как будут отличаться завтрашние клиенты?

• Как вы будете выходить на завтрашних клиентов?

• Где будут прочерчены индустриальные направления в будущем?

Конкуренция:

• Какой будет основа конкуренции: постоянное обновление, совместное обновление, массовая индивидуализация или что-то еще?

• Какой будет конкуренция?

• Что нам следует делать, чтобы промышленность развивалась наиболее благоприятным для нас путем?

Наша компания:

• Какие стратегические возможности предпочтительнее, чтобы обеспечить выживание, или что еще лучше, доминирование на рынке? как мы сможем их осуществить?

• Какие альянсы нам потребуются создать?

• Характеристика типичного работника в будущем? Будет ли он являться в офис каждое утро или будет работать дома? Что он будет ждать в обмен на свое время и усилия?

• Экспедиционный маркетинг

• Как нам разместить новый товар или услугу?

• В каких проектных характеристиках будет заинтересован потребитель?

• Какие ценовые пункты он сочтет приемлемыми?

• Какую тактику стимулирования следует применять?

• Какие каналы распределения сработают лучше?

Контроль

• Как осуществляется процесс управленческого и производственного контроля внутри вашей виртуальной организации?

• Выделите различные инструменты контроля на различных этапах (предварительный, текущий, заключительный контроль) внутри вашей виртуальной организации.

• Как используется мониторинг и бенчмаркинг внутри вашей виртуальной компании?

• Сформулируйте правила эффективного контроля внутри вашей виртуальной организации.

Управление персоналом. Стимулирование и мотивация

• Сформулируйте правила эффективного подбора персонала вашей виртуальной компании.

• Какие методы материального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.

• Какие методы нематериального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.

Человеческий и организационный потенциал. Обучающаяся организация

• Расскажите о способах развития человеческого и организационного потенциала вашей виртуальной компании.

• Каковы правила эффективной коммуникации внутри вашей виртуальной компании?

• Каковы правила эффективной обратной связи внутри вашей виртуальной компании?

• Сформулируйте примерный план адаптации, развития и обучения нового сотрудника вашей виртуальной компании.

• Как ваша виртуальная компания может стать обучающейся?

Культура организации. Лидерство

• Выберите 3-4 примера выдающейся корпоративной культуры современных организаций и подумайте, какие ее элементы вы могли бы использовать в культуре вашей виртуальной компании.

- Какие стили лидерства внутри вашей виртуальной компании являются эффективными?
- Какой стиль лидерства в какой рабочей ситуации является уместным?

Критерии оценивания:

5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно, деловая игра решена верно;

4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в проведенных расчётах;

3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог ответить на ключевые вопросы, задаваемые в рамках игры;

2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, не проведены расчеты в деловой игре.

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

Вопросы для коллоквиума

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое «управление»? Что такое «менеджмент»? Чем термин «менеджмент» отличается от термина «управление»?
2. Назовите основные функции менеджмента и дайте им краткую характеристику.
3. Каковы основные характеристики новой модели управления?
4. Назовите основные этапы развития и становления современной теории и практики менеджмента.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что собой представляет Классификация секторов общественного производства по Фишеру – Кларку? Приведите примеры видов общественного производства, относящихся к первичному, вторичному и третичному секторам.
2. Как менялась структура занятости по секторам в доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной экономике?
3. Что такое традиционные и современные факторы производства?
4. Каково соотношение физического и интеллектуального труда в современном производстве?
5. Что такое глобализация? Выделите положительные и отрицательные ее проявления.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

1. Соотношение понятий «Менеджмент» и «Управление».
2. Условия и факторы возникновения менеджмента.
3. Базовые функции менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль).
4. Понятие менеджера. Задачи менеджера.
5. Классификация менеджмента по функциональному признаку.
6. Управленческие революции.
7. Понятие научной школы менеджмента.
8. Школа научного менеджмента.
9. Административная школа.
10. Бюрократическая школа.

Вариант 1:

11. Школа человеческих отношений
12. Школа наук о поведении.
13. Хоторнский эффект.

14. Теория Мак-Грегора.
15. Школа количественных методов.
16. Зарождение науки управления в России.
17. Современный этап развития науки о менеджменте в России.
18. Внутренняя и внешняя среда организации.
19. Национальные модели менеджмента: японская, американская, европейская модель.
20. Планирование как основная функция управления.
21. Виды стратегий.
22. SWOT –анализ и PEST-анализ.

Вариант2:

23. Содержание функции «организация».
24. Понятие организационной структуры организации.
25. Коммуникации в организации
26. Делегирование полномочий.
27. Нормы управляемости.
28. Механистические и органические структуры. Основные различия.
29. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
30. Органические (адаптивные) структуры управления, их характеристика.
31. Управленческие решения. Виды управленческих решений.
32. Методы принятия управленческих решений.
33. Требования к управленческим решениям

Вариант3

34. Конфликты в организации.
35. Стили разрешения конфликтов.
36. Барьеры в коммуникациях.
37. Невербальные коммуникации.
38. Мотивация.
39. Содержательные теории мотивации
40. Процессуальные теории мотивации.
41. Мотивационная теория подкрепления
42. Контроль как функция менеджмента. Виды контроля.
43. Сущность и виды методов менеджмента.
44. Понятие и виды групп в организации.
45. Различия между формальной и неформальной группой.
46. Теории лидерства
47. Типы лидеров в зависимости от делегирования властных полномочий
48. Взаимосвязь понятий «власть» и «влияние» в менеджменте.
49. Основные формы власти
50. Тайм-менеджмент – определение и история возникновения. Основные методики

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме кейсов (письменная).

Кейсы:

Ситуация для анализа. Проанализируйте достижения управленческих революций. Как их достижения используются в современном мире?

Ситуация для анализа. Проведите анализ концепции бюрократической школы М.Вебера. Какие из предложений этой школы вы применили бы на современном производстве, а какие точно нет.

Ситуация для анализа. На основании японской и американской моделей менеджмента, раскройте суть российского менеджмента.

Ситуация для анализа. Ресторан европейской кухни «Иллюзия» был открыт четыре месяца назад недалеко от городского парка отдыха. Количество посадочных мест –35, средний чек –1000 руб., персонал –10 чел. Дизайн интерьера –строгий классический. В непосредственной близости расположены: один ресторан подобного типа(существует около пяти лет) и три ресторана быстрого обслуживания известных брендов.

Задание: проведите частичный SWOT-анализ предприятия: 1) запишите (предположив недостающие) факторы по всем четырем категориям; 2) постройте матрицу оценки возможностей предприятия.

Ситуация для анализа. Топ-менеджер одной американской компании рассказал, что они меняют структуру организации каждые несколько лет. Он отметил также, что если структуру не менять, ей угрожает опасность. Они изменяют организационную структуру не потому, что им так нравится; они делают это в связи с тем, что изменяются стоящие перед ними проблемы, а следовательно, и пути их решения должны быть другими. Регулярные реорганизации выбивают бюрократов из колеи как раз в тот момент, когда ему кажется, что впереди лежит наезженная дорога. Они позволяют относительно безболезненно избавляться от тех руководителей, которые, уже, судя по всему, достигли своего уровня некомпетентности.

Ответьте на вопросы: Согласны ли вы с утверждением топ-менеджера? Почему следует периодически менять организационную структуру?

Что может произойти с предприятием, если не менять организационную структуру?

Ситуация для анализа: Вы руководитель департамента крупной российской государственной корпорации приехали на стажировку в Токио на аналогичную должность. Напишите программу действий в отношении Ваших подчиненных. Какие методы мотивации вы будете использовать, какие виды контроля?

Ситуация для анализа: Проведите деловую игру по принятию управленческого решения: вашей организации необходимо расширить продуктовую линейку. Вам необходимо применить метод мозговой атаки.

Ситуация для анализа: Проведите анализ деятельности руководителей ведущих компаний России. Кого из них вы назовете лидером

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

Тема 1. Введение в менеджмент

1. Особенности происхождения понятия «менеджмент» 2. Профессиональные и личные качества менеджера. 3. Труды Аристотеля об управлении. 4. Значение труда менеджера для организации. 5. Донаучный период менеджмента- управленческие революции. 6. Качества необходимые менеджеру XXI века. 7. Менеджмент, управление, руководство, сотрудничество, взаимодействие в решении воспитательно-образовательных задач. 8. Науки, которые оказали и оказывают влияние на становление и развитие менеджмента как науки. 9. Почему менеджмент можно рассматривать как социальный институт? Дайте характеристику менеджменту как социального института. 10. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий.

Тема 2. Научные школы менеджмента

1. Зарождение научного менеджмента, классификация школ менеджмента. 2. Вклад научной школы управления. 3. Вклад административной школы управления. 4. Вклад школы человеческих отношений в развитие менеджмента. 5. Школа количественных методов в развитие менеджмента.

1. Теория «научного менеджмента» 2. Роль личности в теории менеджмента 3. Теория человеческих отношений 4. Идеальная бюрократия 5. Современные подходы к менеджменту.

Тема 3. Современное состояние менеджмента

1. Современные подходы к менеджменту. 2. Вклад П. Друкера в теорию и практику менеджмента. 3. Тейлоризм и фордизм в России. 4. Наука об управлении в советский период. 5. Научная организация труда (НОТ). 6. Американская модель менеджмента 7. Европейская модель менеджмента 8. Японская модель менеджмента 9. Российская модель менеджмента 10. Сравнительный анализ американской и российской моделей менеджмента

Тема 4. Социальная организация, как объект менеджмента

1. SWOT –анализ, как метод оценки внутренней и внешней среды организации и PEST-анализ 2. Внешняя среда организации и Внутренняя среда организации 3. Жизненный цикл организации. 4. Эффективность менеджмента. 5. Современные организации. 5. В чем прослеживается взаимозависимость миссии организации и стратегического планирования. 6. Основные проблемы включения человека в организацию. 7. SWOT –анализ и PEST- анализ 8. С точки зрения признаков организации, можно ли отнести семью к социальным организациям?

Тема 5. Функции менеджмента. Планирование и организация

1. Значение функции планирования для организации. 2. Принципы планирования в организации. 3. Миссия и цели организации. 4. Нормы управляемости. 5. Организационное проектирование. 6. Охарактеризуйте типовую структуру и показатели стратегического плана. 7. Настолько ли необходимо детально разрабатывать организационную структуру предприятия? 8. Виртуальные организации. 9. Какова норма управляемости в современных организациях? 10. Сетевые организации

Тема 6. Функции менеджмента. Мотивация и контроль

1. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. 2. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. 3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. 4. Теория ожидания В. Врума. 5. Мотивационная теория подкрепления. 6. Мотивация и стимулирование. 7. Идеальная мотивация сотрудников. 8. Контроль-основная функция менеджмента? 9. Теория подкрепления. 10. Виды методы контроля в организации

Тема 7. Управленческие решения

1. Организационные методы менеджмента. 2. Административные методы менеджмента. 3. Экономические методы менеджмента. 4. Социально-психологические методы менеджмента. 5. Типы и краткая характеристика управленческих решений. 6. Типы и краткая характеристика управленческих решений. 7. Детерминанты решения. 8. Метод мозговой атаки. 9. Метод Делфи. 10. Эвристические методы принятия решений.

Тема 8. Лидерство и власть

1. Лидерство и лидер: понятие, основы и источники. Типы лидерства. 2. Власть и влияние: сходство и различие. 3. Понятие организационного конфликта. Причины организационных конфликтов. 4. Самоменеджмент, основные техники. Группы в организации. Классификация и назначение. 5. Феномен лидерства. 6. Теория лидерских качеств. 7. Концепции лидерского поведения. 8. Секреты успеха менеджера в современном обществе. 9. Важен ли тайм-менеджмент?

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Реферат (от лат. *refereo* – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
- поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
- выравнивание текста по ширине;
- номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
- шрифт – «Times New Roman»;
- основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
- абзацный отступ – 1,25;
- расстановка переносов не применяется;
- все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел; знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных ссылок не допускается;
- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка литературы указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 –

использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

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 **2 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Конфликт между индивидуальными целями и целями организации может закончиться:

- а) снижением эффективности работы;
- б) повышением эффективности труда;
- в) укреплением дисциплины;
- г) снижением текучести кадров.

Правильный ответ а

2. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Совокупность индивидуальных способностей, навыков, профессиональных знаний и умений, необходимых для выполнения задач на конкретном рабочем месте — это...

Правильный ответ компетенция

3. Установите соответствие. Сопоставьте характеристики эффективной команды с результатом ее деятельности. 1. Открытость и уважение мнения каждого участника 2. Отсутствие доверия и конструктивной критики 3. Поддержка общих целей и стратегии А. Коллективное достижение поставленных задач Б. Разногласия и конфликты в команде В. Проявление инициативы и самостоятельности сотрудников

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Привлечение персонала на основе выбора из общего числа кандидатов наиболее подходящих работников с учетом их пригодности и индивидуальных склонностей — это:

- а) отбор персонала;
- б) набор персонала;
- в) подбор персонала.

Правильный ответ а

УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения

5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое делегирование полномочий?

- а) форма принятия решений, при которых власть передается на более низкие иерархические уровни;
- б) форма совместной деятельности, когда сотрудникам поручена одна и та же общая задача;
- в) передача властных функций от одного субъекта другому.

Правильный ответ в

6. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Неспецифические ответы тела на любые запросы извне, называются:

Правильный ответ тревога

7. Установите соответствие. Сопоставьте характеристики эффективной команды с ее действиями. 1. Совместная работа над проектами 2. Изоляция от общей деятельности 3. Регулярные совещания и обмен идеями А. Обсуждение и планирование работы команды, совместные усилия по достижению целей Б. Отсутствие взаимодействия и обмена информацией между участниками команды В. Отказ от обсуждения проблем и совместного решения задач

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

8. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Кто такой руководитель?

- а) работник, обладающий знаниями, умениями и навыками для выполнения определенного вида деятельности в рамках профессии;
- б) лицо, отвечающее за конкретный участок в системе управления;
- в) профессионально подготовленный управляющий;

Правильный ответ в

УК 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК 6.1 Способен использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

9. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Крепко сплоченная группа, которая не согласна с организационными целями:

- а) может иметь существенное позитивное влияние на достижение целей фирмы;
- б) может иметь существенное негативное влияние на достижение целей фирмы;
- в) должна быть выведена из рабочего процесса для переформирования;
- г) ее мнение должно быть проигнорировано.

Правильный ответ б

10. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Противостояние между личностями может быть охарактеризовано как:

Правильный ответ конфликт

11. Установите соответствие Сопоставьте характеристики эффективной команды с ее действиями.

1. Доверие и поддержка со стороны руководства 2. Автономное решение задач участниками команды 3. Отсутствие совместной работы и взаимодействия А. Сознательное общение и консультация с руководством по вопросам работы команды Б. Участие в разработке стратегии и принятие совместных решений В. Отказ от совместных мероприятий и решений в пользу индивидуальных действий

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

12. Установите Сопоставьте характеристики эффективной команды с ее действиями. 1. Активное общение и обмен информацией 2. Скрытые конфликты и отсутствие взаимопонимания 3. Постоянная поддержка и помощь коллегам А. Общее решение проблем и поиск компромиссов Б. Отсутствие обсуждения проблем и скрытые обиды В. Поддержка и взаимопомощь в решении задач и достижении целей

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

УК -6.2 Способен оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

13. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В неформальных рабочих группах лидер:

- а) выделяется из членов группы;
- б) выбирается общим голосованием группы;
- в) назначается высшим руководством;
- г) выбирается ближайшим окружением.

Правильный ответ: а

14. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Функция, которая гарантирует конкретным людям быть востребованными в определенном месте и в четко определенный отрезок времени, называется:

Правильный ответ планирование

15. Установите соответствие: Сопоставьте характеристики лидера с его действиями в команде. 1. Открытость и уважение мнения участников команды 2. Авторитарный стиль руководства 3. Возможность для каждого члена команды высказать свое мнение А. Поддержка общих идей и целей, включение членов команды в принятие решений Б. Единоличное принятие решений и указания команде В. Содействие обмену идеями и конструктивному обсуждению вопросов

Правильный ответ 1.А, 2.Б, 3.В

16. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже.

Функция, которая включает в себя лидерство, известна как:

Правильный ответ: влияние

УК -6.3 Способен строить профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития

17. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Случаи, когда два или более человек работая вместе, могут сделать больше, чем при работе по отдельности могут быть, охарактеризованы как:

- а) способность к взаимодействию;
- б) власть;
- в) совместная деятельность;
- г) управленческая политика.

Правильный ответ в

18. Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Ф. Тейлор обосновал теорию:

- а) совершенствования методов работы;
- б) необходимости периодических перерывов на отдых;
- в) стимулирующей роли заработка;
- г) все перечисленное выше.

Правильный ответ г

19. Установите соответствие Укажите правильное соответствие названий инструментов тайм-менеджмента и их характеристики:

1. матрица Эйзенхауэра 2. принцип Парето 3. техника «Помидора»

Варианты ответов: а) Интервальная работа с перерывами (25 минут работы, 5 минут отдыха) б) Инструмент для приоритизации задач по важности и срочности в) 80% результатов достигаются за 20% усилий

Правильный ответ: 1)-б; 2)-в; 3)-а

20. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. ...

Основной элемент менеджмента - это:

П

РПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды в оценивать их последствия;

ЮПК- 3.1. Способен оценить потребность предприятия в принятии решений в управлении операционной (производственной) деятельностью

21. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Процесс создания групп начинается когда:

- а) лидер формулирует групповые проблемы;
- б) группа совместно анализирует проблему;
- в) имеет место откровенная дискуссия;
- г) развивается межличностная поддержка и забота о нуждах работников.

Правильный ответ а

22. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.: Цели должны быть:

- а) письменно оформленными;
- б) измеряемыми;
- в) специфическими по времени;
- г) все вместе;

Правильный ответ: г

23. Установите соответствие.: Сопоставьте отличительные особенности фаз жизненного цикла организации: 1) определение главной цели, постановка основной задачи;

2) сохранение достигнутых результатов, стабильности;

3) укрепление на рынке, ускоренный рост, планирование;

4)оживление всех функций организации, омоложение, внедрение новых технологий.

5) систематический, сбалансированный рост, укрепление индивидуального имиджа

а. детство и юность;

б. возрождение;

- в. рождение;
- г. старение.
- д. зрелость

Правильный ответ 1-В; 2-Г; 3-А; 4-Б; 5-Д

24. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Функция, которая включает в себя лидерство, известна как:

Правильный ответ влияние

25. Установите правильную последовательность. В какой последовательности необходимо пройти следующие этапы при анализе управленческих данных, чтобы эффективно использовать статистические методы и обеспечить принятие обоснованных решений? 1. Анализ данных 2. Формулировка проблемы 3. Подготовка данных 4. Принятие решений 5. Сбор данных 6. Интерпретация результатов

Правильный ответ: 2 – 5 – 3 – 1 – 6 – 5

ОПК -3.2. Обеспечивает разработку организационно-управленческих решений с учетом влияния факторов турбулентной внешней среды, способствует их реализации с учетом возможных последствий принятых решений

26. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Примером внешнего фактора, воздействующим на управление, являются:

- а) работники компании;
- б) покупатели продукции;=
- в) политика компании;
- г) цели подразделения.

Правильный ответ б

27. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Кому из теоретиков менеджмента принадлежит разработка положения, что основным содержанием работы управленца являются функции планирования, организации, координирования, мотивирования и контроля:

Правильный ответ А. Файоль

28. Установите правильную последовательность. Укажите правильную последовательную смену стадий управления предприятием с учетом оценки риска: 1) планирование 2) мониторинг и контроль 3) качественная оценка:

Правильный ответ 132

29. Прочитайте текст и выберите правильный ответ: Какие принципы не соответствуют теории Ф. Тейлора:

- а) использование научного подхода при отборе исполнителей, способных осуществлять порученную им работу;
- б) обеспечение работникам возможности получения научного образования, тренировок и повышения квалификации;
- в) поощрение дружеского взаимодействия и кооперации между менеджментом и занятыми
- г) установление нормальных взаимоотношений между менеджерами и работниками.

Правильный ответ в

30. Установите соответствие.: сопоставьте определение и понятие

- 1) группа лиц, взаимодействующих друг с другом ради достижения стоящих перед ними целей с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий;
- 2) целенаправленное воздействие на объект (организацию, подразделение, сотрудников, процессы) со стороны менеджеров, руководителей в условиях ограничений и в соответствии с выбранным критерием эффективности;
- 3) совокупность функций, ориентированных на эффективное использование человеческих, материальных и финансовых ресурсов с целью достижения целей организации;
- 4) совокупность установившихся ценностей, традиций, верований, норм поведения, символов, которые во многом определяют характер взаимоотношений и направленность поведения

людей

- а. менеджмент;
- б. организационная культура;
- в. управление;
- г. организация

Правильный ответ: 1-Г; 2-В; 3-А; 4-Б

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

1. Возникновение основных идей менеджмента в истории.
2. Влияние исторических факторов на эволюцию идей и практики менеджмента.
3. «Одномерные» учения об управлении социальными системами.
4. Основные положения научной организации труда Ф. Тейлора.
5. Особенности использования принципов научной школы управления Тейлора в деятельности Г. Форда.
6. Принципы управления Г. Эмерсона.
7. Вклад Ф. и Гилберт в развитие идей управленческой мысли.
8. Классическая административная теория А. Файоля.
9. Научные принципы управления А. Файоля
10. Сущность и эволюция бихевиористских (поведенческих) представлений об управлении.
11. Рациональная бюрократия М. Вебера: её достоинства и недостатки.
12. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо: этапы, объекты исследований, выводы. О чем гласили основные выводы Хоторнских экспериментов. Изучение причин текучести кадров на текстильной фабрике (условия труда, предпринятые меры, выводы).
13. Бихевиористские учения (В. Скотт, М. Фоллет);
14. Теория потребностей А. Маслоу. Иерархия потребностей А. Маслоу, смещение мотиваторов по мере удовлетворения потребностей.
15. Уроки теории А. Маслоу для менеджера.
16. Суть теории «Х и У» Дугласа Мак-Грегора.
17. Теория Z, предложенная У. Оучи.
18. Теория мотивации К. Альдерфера.
19. Потребность в достижении (теории Дж. Аткинсона и Д. Макклелланда).
20. Теория справедливости Дж. Адамса.
21. Двухфакторная теория Ф. Херцберга.
22. Ситуационные теории менеджмента;
23. Теория «7-S» («Маккинзи»);
24. История появления общей теории систем. Основные принципы общей теории систем.
25. Общая теория систем (Л. Берталанфи, А. А. Богданов).
26. Развитие практики менеджмента: американская модель менеджмента;
27. Развитие практики менеджмента: японская модель менеджмента;
28. Развитие практики менеджмента: маркетинговая (информационная) модель менеджмента.
29. Теория менеджмента П. Друкера. Основные положения книги П. Друкера «Задачи менеджмента в 21 веке»:
30. Управление персоналом. Каковы условия повышения производительности умственного труда, по мнению П. Друкера?
31. На чем строится успешная карьера менеджера, по мнению П. Друкера?
32. Реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций по П. Друкеру,
33. Источники инноваций в организации в теории П. Друкера.

34. Основные положения концепции Т.Питерса: характеристики успешных, новаторских компаний,
 35. Основные положения концепции Т.Питерса: делегирование полномочий в компании,
 36. Основные положения концепции Т.Питерса: изменение моделей ведения бизнеса,
 37. Основные положения концепции Т.Питерса: привлечение и развитие талантов.
- Каковы основные характеристики талантливых сотрудников, с точки зрения Тома Питерса?
38. Какие ценности, с точки зрения Г.Хэмела, сегодня востребованы в менеджменте?
 39. Каковы ключевые элементы гениального дизайна продукции, с точки зрения Г.Хэмела?
 40. Чем отличаются компании-лидеры в сфере инноваций, по мнению Г.Хэмела?
 41. За счет чего достигается адаптивность компании, с точки зрения Г.Хэмела?
 42. На что опирается стратегическое разнообразие организации, по мнению Г.Хэмела?
 43. Заполните пирамиду человеческих возможностей Г.Хэмела.
 44. Развитие управленческой мысли в России и СССР во второй половине XX века – начале XXI века.
 45. Гибкость в менеджменте: Agile и Scrum.
 46. Бирюзовые организации: теория и примеры.
 47. Цифровая экономика и цифровой менеджмент: большие данные, машинное обучение, искусственный интеллект. Экономика впечатлений и менеджмент образов.
 48. Социальные сети в менеджменте.
 49. Доверие и целостность личности как факторы успешного менеджмента.
 50. Командоформирование и деятельность команд.
 51. Управление по ценностям и принципам.
- Провал традиционных методов управления

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических

(семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена и зачета с оценкой. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями

здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
с нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	— визуально-кинестетические; — аудио-визуальные; — аудио-кинестетические; — аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающимся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

нозологическим		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ

осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются