СОГЛАСОВАНА

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

УТВЕРЖДЕНА

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
«Менеджмент»

направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

направленность (профиль)
Управление в гостиничном бизнесе

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очно-заочная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат
029D2AE30011B46997424A3587152A1CB0
Действителен с 18.03.2026 по 18.06.2027
Владелец АНО ВО "МБИ ИМЕНИ АНАТОЛИЯ СОБЧАКА"

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 ТОЧКИ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ....8
5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ....9
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ....14
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ....15
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ....18
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ....18

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

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

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1 Перечень формируемых дисциплиной 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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Выстраивает и реализует персональную траекторию на основе непрерывного образования и саморазвития	Знать: основы непрерывного профессионального образования в сфере туризма и гостеприимства, виды образовательных траекторий и форматов саморазвития (курсы, стажировки, сертификации), инструменты планирования личного профессионального роста, актуальные тренды и перспективные направления отрасли, способы оценки собственных компетенций и дефицитов, каналы поиска образовательных и карьерных возможностей, принципы тайм-менеджмента и целеполагания в профессиональной деятельности, Уметь: формулировать индивидуальные цели профессионального развития в туризме и гостеприимстве, подбирать релевантные образовательные и практические ресурсы под свои задачи, выстраивать поэтапный план саморазвития с учётом специфики отрасли, оценивать эффективность пройденных образовательных мероприятий, корректировать траекторию на основе обратной связи и изменений рынка, применять методы самоанализа для выявления сильных сторон и зон роста, интегрировать новые знания в текущую учебную/практическую деятельность, Владеть: навыками проектирования персональной образовательной траектории, инструментами самооценки и рефлексии, методами целеполагания (в т. ч. SMART), техниками самоорганизации и управления учебной нагрузкой, способами фиксации и презентации образовательных результатов (портфолио, резюме, сопроводительные письма), приёмами поиска и верификации профессиональной информации,

		стратегиями адаптации к изменениям в индустрии туризма и гостеприимства.

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

– формулирует на основе приобретенных социально-гуманитарных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;

– выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;

– применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;

– проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;

– подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости/ Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
1. Введение в менеджмент	Текущий контроль	Определение и основные функции менеджмента. Методы менеджмента. Условия и факторы возникновения менеджмента. Управленческие революции.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
2. Научные школы менеджмента	Текущий контроль	Эволюция менеджмента как научной дисциплины. Этапы и школы менеджмента. Подходы к управлению: системный, процессный, ситуационный.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
Темы:1-2		Контрольная точка № 1	Контрольная работа	Письменная
3. Современное состояние менеджмента	Текущий контроль	Развитие менеджмента в России. Современное состояние мирового менеджмента. Национальные модели менеджмента.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
4. Социальная организация, как объект менеджмента	Текущий контроль	Понятие и признаки социальной организации. Жизненный цикл организации. Внутренняя и внешняя среда организации.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная

		Эффективность менеджмента в организации.		
5. Функции менеджмента. Планирование и организация	Текущий контроль	Стратегическое планирование. Делегирование, ответственность, полномочия. Нормы управляемости Организационная структура. Коммуникация в организации	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
6. Функции менеджмента. Мотивация и контроль	Текущий контроль	Нормы и ценности организации. Основные теории мотивации. Теория подкрепления. Виды контроля в организации.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
Темы:3-6		Контрольная точка № 2	Контрольная работа	Письменная
7. Управленческие решения	Текущий контроль	Сущность и виды управленческих решений. Процесс принятия и реализации управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Эффективность управленческих решений. Информационно-коммуникационное обеспечения менеджмента в организации.	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная
8. Лидерство и власть	Текущий контроль	Власть и влияние. Классификация групп. Лидерство в современном менеджменте. Управление конфликтами в организации. Самоменеджмент и имидж руководителя	ПЗ: Решение кейсов, ситуации для анализа.	Устная, письменная

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.
Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлет-ворительно (2 балла)	Удовлетвори-тельно (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 ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе 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 ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе 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 (важную) 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 целостных 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
Кейсы	Тема 1. Менеджер или предприниматель? Тема 2. Школы менеджмента Тема 3. Бизнес-процессы турфирмы Тема 4. SWOT –анализ и PEST-анализ Тема 4. Социальная организация Тема 5. Стратегии Тема 5. Норма управляемости. Организационные структуры Тема 6. Мотивация в индустрии туризма Тема 6. Контроль Тема 7. Принятие управленческого решения Тема 8. Лидеры
Ситуации для анализа.	Тема 1. Проанализируйте достижения управленческих революций. Как их достижения используются в современном мире? Тема 2. Проведите анализ концепции бюрократической школы М.Вебера. Какие из предложений этой школы вы применили бы в современной турфирме, а какие точно нет. Тема 3. На основании японской и американской моделей менеджмента, раскройте суть российского менеджмента. Тема 4. 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. Тема 5. 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 нравиться; 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 бюрократа 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 вопрос: Согласны ли вы с утверждением топ-менеджера? Тема 6. Вы руководитель турфирмы, входящей в число крупнейших туроператоров РФ, приехали на стажировку в Токио на аналогичную должность. Напишите программу действий в отношении Ваших подчиненных. Какие методы мотивации вы будете использовать, какие виды контроля? Тема 7. Предложите сценарий деловой игры: вашей организации необходимо расширить продуктовую линейку. Вам необходимо применить метод мозговой атаки. Тема 8. Проведите анализ деятельности руководителей ведущих компаний России. Кого из них вы назовете лидером?

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка в форме реферата.

Темы:

1. Особенности происхождения понятия «менеджмент»
2. Профессиональные и личные качества менеджера.
3. Труды Аристотеля об управлении.
4. Зарождение научного менеджмента, классификация школ менеджмента.
5. Вклад научной школы управления.
6. Вклад административной школы управления.
7. Вклад школы человеческих отношений в развитие менеджмента. Школа количественных методов в развитии менеджмента.
8. Современные подходы к менеджменту.
9. Вклад П. Друкера в теорию и практику менеджмента.
10. Тейлоризм и фордизм в России.

Методические рекомендации:

изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников). Текст реферата базируется на научных подходах и определениях.

Методические рекомендации по подготовке:

Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 5.1. рабочей программы дисциплины.

Посещение консультаций преподавателя.

Вторая контрольная точка - в форме реферата.

Темы:

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. Значение функции планирования для организации.
5. Принципы планирования в организации.

6. Миссия и цели организации.
7. Нормы управляемости.
8. Организационное проектирование.
9. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
10. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
11. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
12. Теория ожидания В.Врума.
13. Мотивационная теория подкрепления.

Методические рекомендации:
Изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников). Текст реферата базируется на научных подходах и определениях.
Методические рекомендации по подготовке:
Повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 5.1. рабочей программы дисциплины.
Посещение консультаций преподавателя.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Вопрос № 1. Руководители данного звена размещены на уровне, который находится непосредственно над неуправленческим персоналом организации, и осуществляют контакты с ним.

Правильный ответ: Низового.

Вопрос № 2. Данная школа управления характерна ориентацией внимания на человеке, группе, команде, как основных элементах производственного процесса.

Правильный ответ: Школа человеческих отношений.

Вопрос № 3. Кто впервые обозначил менеджмент как обеспечение выполнения работы с помощью других лиц?

Правильный ответ: Мери Паркер Фоллет.

Вопрос №3. Индивидуализм-визитная карточка менеджмента этой страны

Правильный ответ: США.

Вопрос №4. Организации, которые строят свою деятельность на основе удовлетворения потребностей своих членов общества (во внутренней среде), называются?

Правильный ответ: Общественными организациями

Вопрос № 5. Впервые вопрос диапазона контроля затронула именно эта школа менеджмента.

Правильный ответ: Административная.

Вопрос № 6. Непрерывная система дифференцированных и координируемых видов человеческой деятельности, заключающейся в использовании, преобразовании и объединении специфической совокупности трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных и природных ресурсов в некоторое уникальное, решающее проблемы целое-это?
Правильный ответ: Социальная организация .

Вопрос № 7. Чтобы управлять жизненным циклом компании, нужно подбирать правильных менеджеров, для этого Ицхак Адизес предписывает использовать собственную методику — код PAEI. Кто в первую очередь нужен организации на стадии расцвета (2 позиции).
Правильный ответ: Производители и администраторы.

Вопрос № 8. Согласно типологии корпоративных культур Камерона и Куинн, эта подразумевает собой очень дружественный коллектив, где у его членов много общего. Подразделения организации имеют сходство с большими семьями. Руководители организации воспринимаются ее членами как воспитатели.
Правильный ответ: Клановая корпоративная культура.

Вопрос № 9. Полномочия, передаваемые непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другому подчиненному, называются….?
Правильный ответ: Линейные полномочия.

Вопрос № 10. Процесс передачи руководителем части своих служебных функций подчиненным без активного вмешательства в их действия- это ….?
Правильный ответ: Делегирование .

Вопрос № 11. Прочитайте текст и установите соответствие.

1	***Подлежат делегированию***	**A**	***руководство сотрудниками и их мотивация***
		B	***рутинная работа***
		C	***специализированная деятельность***
		D	***задачи высокой степени риска***
2	***Не подлежат делегированию***	**E**	***подготовительная работа***
		F	***задачи строго доверительного характера***
		G	***частные и малозначимые вопросы***

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	**2**
AB	C D

Правильный ответ:

1	2
BCEG	ADF

Вопрос № 12. Этот показатель является важным для определения организационной структуры компании и эффективности управления.
Правильный ответ: Норма управляемости.

Вопрос № 13. Эта структура часто используется в небольших турагентствах, где все функции управления сосредоточены в руках одного руководителя, что обеспечивает четкое подчинение и ответственность.
В целом, она подходит для фирм, где требуется простое и понятное управление.

Правильный ответ: Линейная структура.

Вопрос № 14. По теории мотивации Герцберга зарплата относится к этой группе факторов.
Правильный ответ: Гигиенические факторы.

Вопрос № 15. Люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу, об этом говорит эта теория мотивации.
Правильный ответ: Теория справедливости Адамса.

Вопрос № 16. Прочитайте текст и установите соответствие.

1	***Материальная мотивация***	**A**	***оплата труда***
		B	***оборудованные места для отдыха***
		C	***скидки на собственную продукцию или услуги***
		D	***«социальный пакет», например, медицинская страховка***
2	***Нематериальная мотивация***	**E**	***конкурсы профессионального мастерства***
		F	***поощрительные корпоративные мероприятия***
		G	***мотивирующие планерки***

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2
AB	C D

Правильный ответ:

1	2
A C D	B E F G

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

Вопрос № 17. Данный метод применяется при принятии управленческих решений в тех случаях, когда имеется минимум информации о решаемой проблеме и установлены сжатые сроки для ее решения.

Правильный ответ: Метод мозгового штурма.

Вопрос № 18. Эта организационная структура в гостиничном бизнесе предполагает двойное подчинение сотрудников: функциональным руководителям и руководителям проектов.
Правильный ответ: Матричная.

Вопрос № 19. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это……группы.
Правильный ответ: Формальные.

Вопрос № 20. Прочитайте текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите последовательно одно слово (словосочетание) за другим. Обратите внимание на то, что слов (словосочетаний) в списке больше, чем Вам потребуется для заполнения пропусков. Каждое слово (словосочетание) может быть использовано только один раз. Последовательность цифр записывайте без пробелов, запятых и других дополнительных символов. Например: 357
С точки зрения делегирования властных полномочий можно выделить некоторые типы лидеров.

_____ — Лидер, который побуждает других участников группы активно участвовать в выработке групповых решений. Как следствие, ответственность за результаты и активность других участников группы возрастают.
_____ — Стиль, при котором лидер не берет на себя функции контроля и регулирования работы группы, рассчитывая на самоорганизацию и ответственность других участников группы.
---------- -- Лидер, который любит попадать в критические ситуации и героическим способом выбираться из них.

Номер слова	**Слово (словосочетание)**
1	Авральный
2	Демократический
3	Авторитарный
4	Деловой
5	Либеральный

Правильный ответ: 251

Вопрос № 21. Прочитайте текст и установите соответствие. Стиль руководства — способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива

А **Директивный стиль**	**1**	***Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы.***
	2	***Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, при отказе подчиненных руководитель берет работу на себя.***
В **Коллегиальный**	**3**	***Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишающий подчиненных инициативы.***
	4	***Стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом***

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**В**
3	5

Правильный ответ:

А	**В**
3	1

Вопрос № 22. Выбор альтернативы, осуществлённый руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей организации-это…..
Правильный ответ: Управленческое решение.

Вопрос № 23. Любая группа в своем развитии проходит через следующие этапы, которые формируют 5-ступенчатую модель развития группы. Перечислите их в порядке их прохождения группой. Выберите последовательно одно слово за другим. Например: 357.

Номер слова	**Слово**
1.	заключительная стадия
2.	начальная стадия формирования

3.	стадия наивысшей работоспособности и производительности
4.	обеспечение сплоченности членов группы
5.	внутригрупповой конфликт

Правильный ответ: 25431

Вопрос № 24. Такая власть в организации зависит от личных качеств, таких как харизма, знания, опыт и авторитет. Сотрудники могут следовать за человеком, которому доверяют и уважают его профессиональные качества.
Правильный ответ: Личная.

Вопрос № 25. Данные методы менеджмента базируются на постулате, согласно которому поставленные перед коллективом цели могут быть достигнуты с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы - человеческого фактора.
Правильный ответ: Социально-психологические методы.

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 оценок знаний обучающихся «зачтено», «не зачтено».

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; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
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 представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; 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 восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	визуально-кинестетические; аудио-визуальные; аудиально-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 обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с

использованием специальных технических средств;
«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		тимедиа	**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, выполненый рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	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 преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.