

Компонент ОПОП

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника, направленность
(профиль) «Электроэнергетика»

наименование ОПОП

Б1.О.08

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)

«Менеджмент в электроэнергетике»

Разработчик:

Гапоненкова Н.Б.

ФИО

доцент

должность

к.э.н., доцент

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры
цифровых технологий, математики
и экономики

наименование кафедры

протокол № 13 от 29.06.2022

ЦТМ и Э

Заведующий кафедрой


подпись

Мотина Г.Н.

Мурманск
2022

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-2. Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	методы разработки управленческих решений; функции менеджмента, принципы построения организационных структур и распределения функций управления; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации для планирования производства; организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач	навыками самостоятельной работы, самоорганизации и самообразования	- комплект заданий для выполнения практических работ; - тестовые задания; - типовые задания по вариантам для выполнения контрольной работы	Результаты текущего контроля
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1. Демонстрирует понимание принципов командной работы					

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продемонстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1. Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание не выполнено.

3.2. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. К основным функциям менеджмента, входящим в общепринятую классификацию, относятся...

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

- 1) мотивация
- 2) планирование
- 3) контроль
- 4) финансирование

2. Заключительным этапом фазы подготовки управленческого решения является...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) выбор оптимального варианта решения
- 2) уяснение проблемы
- 3) постановка задачи
- 4) разработка вариантов решения

3. Решение специальных вопросов деятельности предприятия одной структурной единицей осуществляется при использовании таких типов структур, как...

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

- 1) линейная
- 2) матричная
- 3) линейно-функциональная
- 4) функциональная

4. Система контроля в организации обычно состоит из:

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) предварительного, текущего и заключительного
- 2) предварительного и заключительного
- 3) только из текущего контроля
- 4) текущего и заключительного

5. Сопоставьте понятия и их определение...

Укажите соответствие для всех 3 вариантов ответа:

- | | |
|--|---|
| 1) Линейно-функциональная (штабная) структура управления | 1) тип организационной структуры, которая организуется путем совмещения структур двух типов: линейной и программно-целевой |
| 2) Матричная структура управления | 2) иерархическая система руководителей, каждый из которых осуществляет единоличное управление подчиненными ему руководителями нижестоящей ступени, выполняя все функции управления |
| 3) Линейная структура управления | 3) иерархическая система линейных руководителей, при каждой из которых имеется штаб (аппарат) управления, состоящий из отделов, специализирующихся на выполнении отдельных функций управления |

Оценка	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно</i>	49% и меньше правильных ответов

3.3. Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Описание внешней и внутренней среды организации

Цель работы – описать работу внешней и внутренней среды организации электроэнергетики.

Задание № 1

Выберите предприятие, организацию, фирмы в сфере электроэнергетики. Дайте полную характеристику данному предприятию.

Задание № 2

Опишите внешнюю среду организации.

Среда прямого воздействия:

1. Потребители.

- 1.1. Какую продукцию производит данная организация (оказывает услуги).
- 1.2. Цены на производимую продукцию (оказываемые услуги).
2. Поставщики материальных, трудовых и финансовых ресурсов.
 - 2.1. Как организация будет обеспечивать себя материальными и трудовыми ресурсами?
3. Конкуренты.
 - 3.1. Опишите конкурентов данной организации.
4. Законы и государственные органы.
 - 4.1. Какие законы соблюдает организация в своей деятельности?
5. Профсоюзы.
 - 5.1. Опишите работу профсоюза в данной организации.

Среда косвенного воздействия:

1. Состояние экономики.
 - 1.1. Опишите, как влияет инфляция на работу организации.
 - 1.2. Платежеспособный спрос.
2. Научно-технический прогресс.
 - 2.1. Какую технику в своей работе использует организация?
3. Социальные факторы.
 - 3.1. Как соблюдаются социальные факторы в работе организации?

Задание № 3

Опишите внутреннюю среду организации.

1. Какую цель стремится добиться организация в ходе своей деятельности?
2. Составьте структуру организации.

Оценка	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
<i>Хорошо</i>	Работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
<i>Удовлетворительно</i>	В работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочетов, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
<i>Неудовлетворительно</i>	Контрольная работа не выполнена.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *практико-ориентированные задания*.

Комплект заданий диагностической работы

Разработка структуры управления организацией

План задания

Исходные теоретические положения

Объектом анализа является организация, состоящая из следующих функциональных подразделений: маркетинг, производство (цеха), материально – техническое снабжение, технический контроль и обслуживание оборудования, научная подготовка производства, организация труда и заработной платы, планово-экономическое подразделение, менеджмент, информационно-вычислительный центр (ИВЦ), юридическое подразделение, подразделение технической безопасности.

Методические указания

Условия формирования структурных подразделений

Необходимость формирования структурного подразделения должна быть всесторонне обоснована. При этом важнейшими критериями являются численный и квалификационный состав работников данного подразделения и характер выполняемой работы. Выбор той или иной структурной единицы должен производиться в зависимости от численности ее работников, объема сложности фактически выполняемой работы, а также от объема внешних связей.

Основным структурным подразделением в аппарате управления предприятий является отдел. Поэтому, прежде всего, следует учитывать те организационные условия, при которых целесообразно создание отдела, и лишь затем устанавливать его внутреннюю структуру. Одним из таких условий является минимальная численность его работников, требуемая для выполнения необходимого объема работ. Так, для отдела минимальная численность (как правило) составляет 10 человек, для бюро – 7 человек.

При меньшей численности работников самостоятельные структурные подразделения не создаются, рекомендуется назначать старших и специалистов.

Задание

1. Исходя из среднегодового фонда времени 1 работающего, определить число должностей в каждом функциональном подразделении. Составить таблицу.

Подразделение (название)	Функция	Объем работы, час	Количество человек

2. По полученным табличным данным разработать структуру управления предприятием, предварительно выбрав ее тип.

3. Составить отчет.

Исходные данные

1. Функции организации

Функция	Объем работ в часах
Определение потребности в производстве продукции и услугах предприятия	2 000
Разработка и спецификация параметров новой продукции	5 500
Освоение рынка	1 820
Распределение и доставка продукции потребителям	3 700
Контроль за изменением спроса потребителей	1 800
Сбор и обработка информации о товаре	1 800
Рекламирование фирмы и ее продукции	3 700
Предпродажное и послепродажное обслуживание клиентов	3 700
Превращение входных ресурсов в конечный продукт	276 000
Контроль качества, технического обслуживания оборудования	18 400
Поиск новых видов продукции и услуг взамен устаревших	5 500
Введение новшеств и модернизация всех сфер деятельности предприятия	7 400
Найм и увольнение работников	5 520
Обучение и продвижение работников предприятия	3 680
Организация оплаты труда на предприятии	16 560
Планирование деятельности предприятия	5 500
Составления бюджета предприятия	3 700
Составление бюджета по подразделениям предприятия	5 500
Составление балансовых отчетов о работе предприятия	3 700
Контроль за движением и использованием ресурсов	3 700
Анализ проблем деятельности предприятия	1 800
Разработка целей управления подразделениями	1 900
Составление планов достижения поставленных целей	1 800
Оценка результатов работы руководителей подразделений	1 900
Координация работы предприятия	3 700
Определение круга полномочий и обязанностей руководителей	1 800
Разработка стратегии функционирования предприятия	1 800
Контроль за достижением поставленных целей	3 700
Информационное обеспечение предприятия	7 400
Юридические консультации	1 800
Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда на предприятии	3 700

2. Среднегодовой фонд времени одного работающего – 1 840 часов