

Компонент ОПОП 27.03.05 «Инноватика», Управление инновационной деятельностью
наименование ОПОП

Б1.В.07

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины
(модуля)

Менеджмент

Разработчик(и):

Гапоненкова Н.Б.

ФИО

доцент

должность

К.Э.Н., доцент

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры

Экономики и управления

наименование кафедры

протокол № 8 от 21 марта 2024 г.

Заведующий кафедрой

ЭиУ

Щебарова Н.Н

подпись

ФИО

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)			Соответствие Кодексу ПДНВ	Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>			
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-ЗУК-6: - владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей	основные типы организационных структур; основные составляющие внешней и внутренней среды организации и их характеристики	управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	навыками самостоятельной работы, самоорганизации и самообразования		-подготовка докладов -подготовка презентаций -тестирование -участие в дискуссии	Результаты текущего контроля
ПК-2 Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства интеллектуальной собственности	ИД-1ПК-2: -знает процесс тактического управления организацией производства						

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 докладов

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

1 Менеджмент как свойство социальных систем.

2 История возникновения профессии менеджера

3 Управление в государствах Древнего мира.

4 Управленческие идеи Библии.

5 Жизнь и деятельность ... (Ф.Тейлора, Л.и Ф.Гилбертов, Г.Эмерсона и т.д. – по выбору студента).

6 История дела семьи ... (Демидовых, Строгановых, Морозовых, Рябушинских, Третьяковых, Мамонтовых, Абрикосовых и т.д. – одной фамилии по выбору студента).

7 Школа бюрократического менеджмента М.Вебера.

8 История становления корпорации ... (IBM, Mitsubishi, Газпром и т.д. – по выбору студента).

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично/20</i>	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер.
<i>Хорошо/15</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении.
<i>Удовлетворительно/10</i>	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
<i>Неудовлетворительно/0</i>	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме.

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 МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Ученый, эксперименты которого создали предпосылки для появления теорий мотивации:

- а) А. Маслоу;
- б) Э. Мэйо;
- в) Д. Мак-Грегор;
- г) Ф. Герцберг.

2. Последовательность этапов в модели мотивации через потребности:

- а) потребности – цель – побуждения - поведение;
- б) потребности - побуждения - цель - поведение;
- в) цель – потребности – побуждения - поведение;
- г) потребности - побуждения – поведение – цель.

3. Один из видов внутренних вознаграждений:

- а) заработная плата;
- б) служебный рост;
- в) четкое разделение труда;
- г) похвалы и признание.

4. Виды потребностей, которые являются объектами рассмотрения в содержательных теориях мотивации:

- а) все виды;
- б) низшие потребности;
- в) высшие потребности;
- г) не являются никакие.

5. Последовательность «работы» различных групп потребностей по теории А. Маслоу:

- а) физиологические, социальные, безопасности и уверенности в будущем, уважения, самовыражения;
- б) физиологические, безопасности и уверенности в будущем, социальные, самовыражения, уважения;
- в) физиологические, безопасности и уверенности в будущем, уважения, самовыражения, социальные;
- г) физиологические, безопасности и уверенности в будущем, социальные, уважения, самовыражения.

6. Группа потребностей по А. Маслоу, которой соответствует потребность причастности по Д. МакКлелланду:

- а) самовыражения;
- б) безопасности и уверенности в будущем;
- в) социальные;
- г) уважения.

7. Различия в действиях на мотивацию двух групп факторов в теории Ф. Герцберга:

- а) мотивации действует сильнее, чем гигиенические факторы;
- б) гигиенические факторы действуют только при низких значениях (в отрицательную сторону); мотивации действуют только при высоких значениях;
- в) гигиенические факторы действуют сильнее, чем мотивации;
- г) гигиенические факторы действуют только при высоких значениях; мотивации действуют только при низких значениях (в отрицательную сторону).

8. Теория мотивации была разработана:

а) Фредерик Герцберг

б) Абрахам Маслоу

в) Д. МакГрегор

г) Дэвид МакКлелланд

9. Понятие валентности в теории ожиданий:

а) связка «вознаграждение – удовлетворенность»;

б) связка «затраты – результаты»;

в) связка «результаты – вознаграждение»;

г) «произведение» всех трех связок.

10. Отношение теории справедливости к теории ожиданий:

а) дополняет;

б) развивает;

в) не затрагивает никоим образом;

г) опровергает.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично/ 5</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо /4</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно/3</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно /1</i>	49% и меньше правильных ответов

В процессе изучения дисциплины предусмотрены 4 теста.

3.3. Критерии и шкала оценивания мультимедийной презентации

Рекомендации по подготовке презентации по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Примерные темы презентаций:

1) Теория иерархии потребностей Маслоу.

2) Теория ERG Альдерфера.

3) Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

4) Теория двух групп факторов Герцберга.

5) Теория равенства Адамса.

6) Теория ожидания Левина-Врума.

7) Теория постановки целей Лока-Райена.

8) Концепция партисипативного управления.

9) Материально-неденежное стимулирование труда

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично/ 20</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и

	предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо/15</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
<i>Удовлетворительно/10</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
<i>Неудовлетворительно/0</i>	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы

3.4. Критерии и шкала оценивания за участие в дискуссии

Рекомендации по участию в дискуссии по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Типовые вопросы для дискуссии:

- 1 Как соотносятся результаты, качество и эффективность менеджмента?
- 2 Роль психологического климата в организации
- 3 Как усилить воздействие на собеседника в процессе общения?
- 4 Формальное и неформальное лидерство в малых группах
- 5 Какие стили руководства и их теории применяются наиболее часто в настоящее время?
- 6 Мотивация как функция процесса управления, понятие мотивации
- 7 Проблема сочетания централизации и децентрализации при планировании организационной структуры предприятия
- 8 Факторы прямого и косвенного воздействия на организацию
- 9 В чем суть подвижности и неопределенности внешней среды организации?
- 10 В чем суть американской модели менеджмента?
- 11 На каких исторических предпосылках основана японская модель менеджмента? Каково содержание японской модели менеджмента? В чем состоит японская система корпоративных ценностей?
- 12 Какие модели менеджмента существуют в современной России?

За участие в дискуссии выставляются баллы

Наименование критерия	Баллы
Профессиональное, грамотное решение проблемы	5
Новизна и неординарность решения проблемы	5
Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	5
Этика ведения дискуссии	5

Мак количество баллов	20
-----------------------	----

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>Незачтено</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 и внешней 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: *тесты и расчетные задачи.*

Комплект заданий диагностической работы

Содержание комплекса заданий для проверки знаний компетенций ПК-2, УК-6:

1. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
- 2) созданы цеха на предприятии по производству мягкой мебели, кухонной мебели, офисной мебели
- 3) созданы филиалы предприятия в пяти городах
- 4) созданы отделы на предприятии, равные по численности

2. Сопоставьте понятие и его определение.

Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1) Коммуникация | 1) процесс обмена информацией в организации |
| 2) Коммуникационный процесс | 2) соединение определенным образом участков процесса с помощью информационных |

- | | | | |
|----|--------------------------------|----|--|
| 3) | Коммуникационная сеть | 3) | потоков
знание закономерностей процесса общения и умение общаться с людьми, вступать в контакт, быстро адаптироваться к новым условиям |
| 4) | Коммуникативная компетентность | 4) | последовательность взаимосвязанных этапов, необходимых для осуществления информационного обмена: формулирование идей, кодирование информации, выбор канала связи и передачи сообщения, декодирование сообщения, формирование ответа и передача его отправителю |

3. Организация должна состоять из:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) трех или более человек
- 2) хотя бы двух человек
- 3) более десяти человек

4. Внешняя среда характеризуется:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) стабильностью, предсказуемостью, управляемостью
- 2) сложностью, масштабностью, предсказуемостью
- 3) сложностью, непредсказуемостью, подвижностью

5. Социальная ответственность организации — это отклик организации на проблемы общества и оказание помощи в их разрешении. Что может быть примером социальной ответственности?

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) ответственность, гуманность в поведении организации по отношению к членам общества, любая помощь
- 2) соблюдение законов работниками организации
- 3) оказание посильной финансовой помощи обществу

6. Наличие в организации должностных инструкций позволяет:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) повысить квалификацию работников
- 2) расширить предприятие, открыть филиал
- 3) четко распределить полномочия и зоны ответственности

7. Делегирование полномочий — это:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) отказ от полномочий
- 2) передача полномочий
- 3) превышение полномочий

8. Социальная ответственность организации — это отклик организации на проблемы общества и оказание помощи в их разрешении. Что может быть примером социальной ответственности?

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) ответственность, гуманность в поведении организации по отношению к членам общества, любая помощь
- 2) соблюдение законов работниками организации
- 3) оказание посильной финансовой помощи обществу

9. Сопоставьте понятие и его 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 |

Содержание комплекса заданий для проверки компетенции ПК-2, УК-6

1. Какой тип имеет приведенная организационная структура управления (укажите правильный ответ)?

Выберите один из 4 вариантов ответа:



- 1) Линейно-штабная
- 2) Матричная
- 3) Линейно-функциональная
- 4) Программно-целевая

2. Поставщики, конкуренты, потребители, местные органы управления — это:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) факторы внутренней среды
- 2) факторы внешней среды прямого воздействия
- 3) факторы внешней среды косвенного воздействия

3. Какая структура управления представлена на рисунке (укажите правильный ответ)?

Выберите один из 4 вариантов ответа:



- 1) Линейно-функциональная
- 2) Линейная
- 3) Программно-целевая

4) Матричная

4. Состав, количество звеньев и уровней, их взаимосвязь и соподчиненность — это (укажите правильный ответ):

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) Структура управления
- 2) Принципы управления
- 3) Хозяйственный механизм
- 4) Функции управления

5. Изучив картинку, определите какой тип имеет приведенная организационная структура управления?

Выберите один из 4 вариантов ответа:



- 1) Программно-целевая
- 2) Линейно-функциональная
- 3) Функциональная
- 4) Линейная