

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой разработчика
/ Савельева С.Б./
«05» сентября 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

при изучении дисциплины (модуля)
Б1.Б.05 Основы менеджмента

Специальность

25.05.03 Техническая эксплуатация

код и наименование направления подготовки /специальности

Специализация

транспортного радиооборудования

Техническая эксплуатация и ремонт

радиооборудования промышленного флота

наименование направленности (профиля) /специализации

образовательной программы

Разработчик(и)

Гапоненкова Н.Б., доцент, к.э.н., доцент

ФИО, должность, ученая степень, (звание)

Мурманск
2020

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)

1. Характеристика результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции (части компетенции) ¹	Этапы (индикаторы) освоения компетенций	Уровень освоения компетенции			
		<i>Ниже порогового</i>	<i>Пороговый (базовый)</i>	<i>Продвинутый</i>	<i>Высокий</i>
ОК-6 Компетенция реализуется в части «способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия»	ЗНАТЬ: - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания
	УМЕТЬ: - организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач	Частично освоенное умение	В целом успешно, но не систематически осуществляемые	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированное умение
	ВЛАДЕТЬ: - современными технологиями коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Фрагментарное применение навыков	В целом успешное, но не систематическое применение навыков	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков	Успешное и систематическое применение навыков

¹ В соответствии с учебным планом

2. Перечень оценочных средств для контроля сформированности компетенций в рамках дисциплины

- 2.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:
- тест;
 - контрольная работа;
 - практические задания
- 2.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), в том числе курсовым работам (проектам)/ НИР в форме:
- экзамена.

Перечень компетенций (части компетенции)	Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
ОК-6 Компетенция реализуется в части «способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия»	ЗНАТЬ: - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	Тест	Оценочные средства текущего контроля
	УМЕТЬ: - организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач	Практические задания	
	ВЛАДЕТЬ: - современными технологиями коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Практические задания, контрольная работа	

3.² Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля знаний, умений, навыков

3.1 Критерии и шкала оценивания практических заданий

С целью развития умений и навыков в рамках формируемых компетенций по дисциплине предполагается выполнение практических заданий на практических

² Пункт 3 содержит критерии и шкалы оценивания компетенций с использованием оценочных средств, указанных в пункте 2.

занятиях, что позволяет расширить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Перечень практических работ, описание порядка выполнения заданий представлен в методических указаниях по дисциплине.

Компетенция ОК-6, формируемая и оцениваемая на практических занятиях		
Уровень сформированности этапа компетенции ³		Критерии оценивания
Умений	Навыков	
Сформированное умение организации командного взаимодействия для решения поставленных задач	Успешное и систематическое применение навыков современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Задание выполнено полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя.
В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы организации командного взаимодействия для решения поставленных задач	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	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.
В целом успешно, но не систематически осуществляемые организации командного взаимодействия для решения поставленных задач	В целом успешное, но не систематическое применение навыков современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Задания выполнены частично с ошибками.
Частично освоенное умение организации командного взаимодействия для решения поставленных задач	Фрагментарное применение навыков современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Задание не выполнено

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических указаниях к выполнению практических/самостоятельных работ.

³ Целью выполнения и защиты лабораторной (практической) работы может быть формирование и оценка сформированности компетенции(ий) по отдельному(ым) этапу(ам)

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Обмен информацией между людьми – это

- А) коммуникативная сторона общения
- Б) интерактивная сторона общения
- В) перцептивная сторона общения

2. Вызвать у делового партнера определенные чувства и сформировать ценностные ориентации и установки; убедить в правомерности стратегий взаимодействия; сделать своим единомышленником –это является целью:

- А) убеждающей коммуникации
- Б) экспрессивней коммуникации
- В) познавательней коммуникации

3.Оказать внушающее воздействие на делового партнера для изменения мотивации, ценностных ориентаций и установок, поведения и отношения – это цель:

- А) ритуальной коммуникации
- Б) экспрессивной коммуникации
- В) суггестивной коммуникации

4.Какого типа деловых совещаний НЕ существует:

- А) совещания по планированию
- Б) совещания по выбору сотрудников
- В) совещания по мотивации труд

5. Процесс двустороннего обмена информацией, ведущий ко взаимному пониманию – это

- А) Коммуникация
- Б) Конфликт
- В) Лекция

6. Речь, призывающая к действию: новому, к продолжению или прекращению прежнего

- А) агитационная
- Б) информационная
- В) воодушевляющая

7.Интерактивная сторона общения состоит в :

- А) обмене информацией между людьми;
- Б) в организации взаимодействия между людьми;
- В) включают процесс восприятия друг друга партнерами по общению

8. Конфликты, при которых разрушаются межличностные связи, резко снижается эффективность работы, а решение проблемы становится невозможным:

- А) Деструктивные конфликты
- Б) Конструктивные конфликты
- В) Не подходит ни один вариант из предложенных

9. Член общества, находящийся в постоянном контакте с людьми и выступающий посредником между средствами массовой информации и коммуникантом:

- А) менеджер по связям с общественностью
- Б) Лидер мнений (ключевой коммуникатор)
- В) Имиджмейкер

10. Из деловых контактов в системе межличностного общения секретаря выберите наиболее частый и важнейший.

- А. секретарь – сослуживцы;
- Б. секретарь-руководитель;
- В. секретарь – посетители;
- Г. телефонный собеседник.

11. Посетитель какого ранга может входить в кабинет руководителя без доклада секретаря?

- А. руководитель более высокого ранга;
- Б. руководителя такого же ранга;
- В. пришедший по предварительной договоренности;
- Г. любого ранга без исключения только после доклада секретаря;
- Д. пришедшие на прием по личным вопросам.

Критерии оценки тестирования обучающихся

Компетенция ОК-6, оцениваемая с помощью тестового задания	
Уровень сформированности ⁴	Критерии оценивания
Знаний	
Сформированные систематические знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	90-100 % правильных ответов
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	70-89 % правильных ответов
Общие, но не структурированные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации,	50-69 % правильных ответов

⁴ Целью выполнения тестового задания может быть проверка сформированности отдельного(ых) этапа(ов) компетенции(ий)

групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	
Фрагментарные знания основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	49% и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Контрольная работа предназначена для формирования и проверки знаний/умений/навыков в рамках оцениваемых компетенций по дисциплине. Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических указаниях.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Задание 1.

Тест

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.

Задание 2

1. Ответить на вопросы.

Исходные данные

Следующие утверждения имеют 7 вариантов ответа:

- ☐ полностью положительные (+3);
- ☐ положительные (+2);
- ☐ не совсем положительные (+1);
- ☐ не знаю (0);
- ☐ не совсем отрицательные (-1);
- ☐ отрицательные (-2);
- ☐ полностью отрицательные (-3).

Обозначить один из семи предложенных вариантов ответа на следующие вопросы:

	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1. Специальное повышение зарплаты производится тому, кто очень хорошо выполняет работу							
2. Более подробное описание выполняемой работы является полезным, так как работник знает, что от него ожидается							
3. нужно напоминать, что от их работоспособности зависит конкурентоспособность компании							
4. должен уделять большее внимание физическим данным работников							
5. Руководитель должен затрачивать много усилий для создания благоприятной, дружеской							

производственной атмосферы среди работников							
6. Индивидуальная пригодность к более качественному выполнению работы имеет большое значение для работников							
7. Безразличный контроль часто приводит к притуплению восприятия							
8. Работники хотят верить, что их профессионализм и искусство управления пригодится в работе							
9. Для сохранения работников важны выплаты пособий при увольнении и страховые программы							
10. Почти каждую работу можно сделать более стимулирующей и интригующей							
11. Многие работники готовы признать превосходство другого в том, что они делают							
12. Менеджмент может продемонстрировать большой интерес к делам сотрудников путем поддержки внерабочих мероприятий							
13. Удовлетворение работой является лучшим вознаграждением							
14. Работники хотят считать себя лучшими в выполняемой ими работе							
15. Взаимоотношение в неформальных группах очень важны							
16. Персональное стимулирование с помощью премий улучшает качество выполняемой работы							
17. Возможность наблюдать высшее руководство важна для работника							
18. Работники любят, чтобы был минимум контроля при составлении программ работы и решении вопросов							
19. Безопасность работы важна для работников							
20. Для работника очень важно наличие хорошего оборудования							

2. Подсчитать очки следующим образом.

Вписываются набранные очки в скобки в соответствии с номером каждого утверждения:

- 1) $10 + 11 + 13 + 18 = () + () + () + () = \dots$
- 2) $6 + 8 + 14 + 17 = () + () + () + () = \dots$
- 3) $5 + 7 + 12 + 15 = () + () + () + () = \dots$
- 4) $2 + 3 + 9 + 19 = () + () + () + () = \dots$
- 5) $1 + 4 + 16 + 20 = () + () + () + () = \dots$

3. Составить отчет.

Отметить в таблице итоговый результат в каждом ряду в соответствии с общей суммой очков для каждого типа мотивации.

Потребности	-12	-10	-8	-6	-4	-2	0	+2	+4	+6	+8	+10	+12
Самовыражение													
Самоутверждение													
Социальные потребности													
Потребности безопасности													
Физиологические потребности													

Обсудить персональные результаты, значимость потребностей и как результаты ответов скажутся на подходе к управлению людьми.

Задание 3. Практикующее упражнение

Основы мотивации

Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, мотивов для следующих лиц:

Вас лично на работе (в учебной аудитории):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Квалифицированного рабочего:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Служащего в конторе профессионала (врача, юриста, преподавателя):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Неквалифицированного работника:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Вывод: проанализировать эффективность различного рода мотивов.

Задание 4.

Разберите ситуацию

Попробуйте поместить себя в ситуацию морального конфликта и, воспользовавшись наличием свободной воли, сделайте правильный выбор.

У вас есть два самых близких друга, которых Вы очень любите и цените.

Вдруг Вы узнаете, что один из них, стремясь помочь Вам устроиться на очень желанное для Вас место работы, предал другого (который тоже претендовал на это место), сообщив о нем в новую фирму дискредитирующую ложную информацию. Работу предложили Вам. Друг, кандидатуру которого отвергли, не знает о подоплеке этого дела. О Вашей осведомленности не знает и тот Вам друг, который способствовал Вашему назначению на должность.

Задание. Как Вы себя поведете в подобной ситуации? Постарайтесь проанализировать свою мотивацию и те затруднения, которые Вы могли бы испытывать в процессе принятия решения. Может ли отразиться, на Ваш взгляд, подобная ситуация на деловом общении участвующих лиц?

Компетенция ОК-6, формируемая и оцениваемая с помощью контрольного задания	
Уровень сформированности ⁵	Критерии оценивания
Навыков	
Успешное и систематическое владение навыками современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Контрольная работа выполнена полностью, без ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием непонимания материала).
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владения навыками современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Контрольная работа выполнена полностью, допущена одна негрубая ошибка или два-три недочета, не влияющих на правильную последовательность рассуждений.
В целом успешное, но не систематическое владение навыками современных технологий коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	В контрольной работе допущено более одной грубой ошибки или более двух-трех недочета, но обучающийся владеет обязательными умениями по проверяемой теме.
Навыки отсутствуют	Контрольная работа не выполнена.

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

4.1 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины с зачетом

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

Сформированность компетенции ОК-6	Оценка ⁶	Баллы ⁷	Критерии оценивания
Сформированы	Зачтено	60	Выполнены все контрольные точки текущего контроля
Не сформированы	Незачтено	Менее 60	Контрольные точки не выполнены в полном объеме

⁵ Целью выполнения контрольной (расчетно-графической) работы может быть формирование и оценка сформированности компетенции(ий) по отдельному(ым) этапу(ам)

⁶ Баллы соответствуют технологической карте, указанной в РП дисциплины

⁷ Баллы соответствуют технологической карте, указанной в РП дисциплины

5. Задания для внутренней оценки уровня сформированности компетенций

Оценочные материалы содержат задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующие уровень сформированности компетенций.

Контрольные задания соответствуют принципам валидности, однозначности, надежности и позволяют объективно оценить результаты обучения и уровни сформированности компетенций (части компетенций).

Код и наименование компетенции (части компетенции) ⁸	Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Задание для оценки сформированности компетенции ⁹
Компетенция ОК-6	знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	Тестовые вопросы
	уметь: организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач	Ситуационная задача
	владеть: современными технологиями коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	

5.1. Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки компетенции у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

I. Содержание комплекса заданий для проверки знаний компетенций ОК-6 по вариантам:

Вариант 1

1. Перечислите вторичные потребности человека

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

- 1) признание и самоутверждение
- 2) физиологические потребности
- 3) самовыражение
- 4) безопасность и защищенность
- 5) принадлежность и причастность

2. С точки зрения теории менеджмента наиболее корректным определением цели управления является...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) видение будущего, которое желательно достичь

⁸ В соответствии с учебным планом

⁹ Комплекс заданий составляется в нескольких вариантах

- 2) желательное, необходимое и возможное состояние управляемой системы
- 3) результат, на достижение которого направлено управление
- 4) объективная тенденция развития организации

3. К элементам имиджа руководителя, придерживающегося авторитарного стиля управления, в менеджменте относят...

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

- 1) классический стиль кабинета
- 2) яркие краски в одежде
- 3) строгий деловой костюм
- 4) доброжелательную атмосферу общения

4. К функциям менеджмента, выполнение которых возможно только на основе накопленного опыта, относятся...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) мотивация
- 2) организация
- 3) прогнозирование
- 4) планирование

5. Согласно теории менеджмента руководитель, придерживающийся авторитарного стиля управления, использует власть, основанную на...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) принуждении
- 2) вознаграждении
- 3) убеждении
- 4) компромиссе

Вариант 2

1. Перечислите первичные потребности человека

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

- 1) безопасность и защищенность
- 2) физиологические потребности
- 3) принадлежность и причастность
- 4) самовыражение
- 5) признание и самоутверждение

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

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

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

3. 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

4. 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

5. Горизонтальные связи в структуре управления организацией являются одноуровневыми и носят характер...

Выберите один из 4 вариантов ответа:

- 1) согласования
- 2) кооперации
- 3) взаимного подчинения
- 4) доверия

Вариант 3

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 потоков |
| 3) Коммуникационная сеть | 3) 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

Вариант 4

1. Какие из перечисленных ниже факторов относятся к факторам внутренней среды организации:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) цели, задачи, технология, реклама, персонал
- 2) потребители, поставщики, местные органы управления
- 3) цели, задачи, технология, структура, персонал

2. Как называется наиболее общая цель организации?

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) миссия
- 2) план
- 3) задача

3. Какие качества должны быть развиты у менеджера?

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) медлительность, осторожность, исполнительность
- 2) терпение, усидчивость, пунктуальность
- 3) коммуникабельность, решительность, ответственность

4. Общие цели формируются и устанавливаются:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) на основе общей миссии организации
- 2) верны оба ответа
- 3) на основе ценностей и целей высшего руководства

5. Анализ внешней среды организации производится с целью:

Выберите один из 3 вариантов ответа:

- 1) определить ресурсный потенциал организации
- 2) определить угрозы и возможности, с которыми сталкиваются организации
- 3) определить сильные и слабые стороны организации

Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 баллов «отлично»	5 правильных ответов
4 балла «хорошо»	4 правильных ответа
3 балла «удовлетворительно»	3 правильных ответа
2 балла «неудовлетворительно»	2 и меньше правильных ответа

II. Содержание группового задания для проверки умений и навыков компетенции ОК-6:

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли подчинённого.

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, что вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!» Наступает тишина и общая неловкость

Ответ

А находится в нервозно-подавленном состоянии, ощущает свою беспомощность и не видит выхода из положения («ученик Я»). С целью перехода в состояние «специалист Я» следует записать все предложения коллег без исключения и обдумать после совещания в спокойной обстановке. Кроме того, надо обязательно проанализировать свое состояние «ученик Я» на совещании, чтобы научиться сначала, контролировать его, а затем избегать.

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 баллов	Компетенция сформирована, если обучающийся продемонстрировал умения и навыки
2 балла	Компетенция не сформирована, если обучающийся не продемонстрировал умения и навыки

Сформированность компетенций (этапов) у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.2 Алгоритм, критерии и шкала оценивания сформированности компетенции

Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Оценочное средство	Результаты оценивания задания *	Результат оценивания этапа формирования компетенции **	Результат оценивания сформированности компетенции (части компетенций)***
Компетенция ОК-6				
Знать	Тестовые вопросы	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
Уметь	Групповое задание	2 или 5	2 или 5	
Владеть	Ситуационная задача	2 или 5	2 или 5	
Компетенция ОК-7				
Знать	Тестовые вопросы	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
Уметь	Групповое задание	2 или 5	2 или 5	
Владеть				

* Оценка результатов выполнения каждого задания проводится по шкале от 2 до 5 баллов: (5 - «отлично», 4 - «хорошо», 3 - «удовлетворительно» и 2 - «неудовлетворительно»).

** Оценка сформированности компетенции по каждому этапу (индикатору) предполагает расчет среднего арифметического баллов, набранных по всем заданиям проверки этапа сформированности компетенции.

*** Результаты оценивания сформированности компетенции в целом или ее части (согласно РП) определяются как среднее арифметическое баллов, набранных по всем этапам формирования компетенции.

Уровень сформированности компетенции в целом или ее части оценивается по шкале от 2 до 5 баллов:

менее 2,5 баллов – уровень сформированности компетенции ниже порогового;

2,5-3,4 балла – пороговый (базовый) уровень сформированности компетенции;

3,5-4,4 балла – продвинутый уровень, компетенция сформирована в полном объеме;

4,5-5 баллов – высокий уровень сформированности компетенции.

Уровень сформированности компетенций (части компетенции)	Характеристика уровня
Высокий (отлично)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
Продвинутый (хорошо)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Пороговый (базовый) (удовлетворительно)	Содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
Ниже порогового (неудовлетворительно)	Содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.