

УТВЕРЖДАЮ



ФГБОУ ВО «КнАГУ»

Э.А. Дмитриев

10 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
проверки сформированности компетенций
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) – Управление человеческими ресурсами

Вид профессиональной деятельности:
– организационно-управленческая

Оценочные средства рассмотрены
на заседании кафедры «Менеджмент, маркетинг
и государственное управление»
Протокол № 16 от «26» 06 2018 г.

Заведующий кафедрой
Усанов И.Г. Усанов
«01» 10 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Начальник УМУ Е.Е. Поздеева
«03» 10 2018 г.

ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Контролируемая компетенция ОК-1

| | |
|-------------|---|
| ОК-1 | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу |
|-------------|---|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОК-1) знать специфику научного знания экономики и управления, методы научного познания – анализ и синтез, индукция и дедукция;

У(ОК-1) уметь приобретать систематические знания в выбранной области науки, анализировать возникающие в процессе научного исследования проблемы с точки зрения современных научных парадигм, осмысливать и делать обоснованные выводы из новой научной и учебной литературы, результатов экспериментов, происходящих в мире глобальных событий;

Н(ОК-1) владеть методами научного познания при проведении исследования.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|---|
| Эссе | - наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); - непротиворечивость цели, задач, объекта, предмета, методологического аппарата, основных этапов и предполагаемых результатов исследования; - адекватность аргументов при обосновании актуальности темы и методологического аппарата исследования; - стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.). |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Тема и структура эссе

Эссе выполняется на тему диссертационного исследования магистранта. Содержание должно раскрывать ответы на следующие вопросы:

- актуальность исследования;
- цель и задачи исследования;
- характеристика объекта и предмета исследования;
- методологический аппарат исследования;
- основные этапы исследования;
- предполагаемые результаты исследования, их практическая и научная значимость.

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|------|---|
| 5 | Эссе логично структурировано. Цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования не противоречат друг другу. Представлены убедительные аргументы актуальности темы исследования с опорой на результаты, полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области. Стиль изложения – научный, с применением профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 4 | Эссе логично структурировано. Цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования в целом не противоречат друг другу. Представлены аргументы актуальности темы исследования с опорой на результаты, |

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|------|---|
| | полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области. Стиль изложения – в целом научный, с применением профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 3 | Эссе логично структурировано. Цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования частично не противоречат друг другу. Актуальность темы исследования слабо аргументирована. Стиль изложения – разговорный, без применения профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 2 | Эссе логично не структурировано. Цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования противоречат друг другу. Актуальность темы исследования не аргументирована. Стиль изложения – разговорный, без применения профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

1. _____ это система регулятивных принципов, приёмов и способов, с помощью которых достигается объективное познание действительности в рамках научно-познавательной деятельности.

- а) метод научного познания
- б) научный принцип
- в) научный эксперимент
- г) научная разработка

2. _____ - это сфера исследовательской деятельности, направленная на получение новых знаний о природе, обществе, мышлении.

- а) наука
- б) апробация
- в) концепция
- г) теория

3. _____ - это учение о принципах, формах, методах познания и преобразования действительности, применении принципов мировоззрения к процессу познания, духовному творчеству и практике.

- а) методология
- б) идеология
- в) аналогия
- г) морфология

4. Основу любой науки составляет...

- а) терминология, профессиональная лексика
- б) обычный разговорный язык

5. Метод научного познания, в основу которого положена процедура соединения различных элементов предмета в единое целое, систему, без чего невозможно действительно научное познание этого предмета:

- а) Анализ
- б) Синтез
- в) Индукция
- г) Дедукция

6. Метод познания, при котором происходит перенос значения, полученного в ходе рассмотрения какого-либо одного объекта, на другой, менее изученный и в данный момент изучаемый:

- а) Наблюдение
- б) Эксперимент

- в) Аналогия
- г) Синтез

7. Метод научного познания, основанный на изучении каких-либо объектов посредством создания их моделей:

- а) Моделирование
- б) Аналогия
- в) Эксперимент
- г) Синтез

8. Метод научного познания, который заключается в переходе от некоторых общих посылок к частным результатам-следствиям:

- а) Анализ
- б) Синтез
- в) Индукция
- г) Дедукция

9. Определение объекта и предмета, цели и задач происходит на _____ этапе научного исследования.

- а) подготовительном
- б) втором
- в) исследовательском
- г) заключительном

10. Активное и целенаправленное вмешательство в протекание изучаемого процесса – это...

- а) наблюдение
- б) эксперимент
- в) сравнение
- г) теоретизация

| Балл | Критерии оценивания теста |
|-------------|--|
| 5 | 85 – 100 % верных ответов на вопросы теста |
| 4 | 75 – 84 % верных ответов на вопросы теста |
| 3 | 65 – 74 % верных ответов на вопросы теста |
| 2 | 0 – 64 % верных ответов на вопросы теста |

По результатам выполнения индивидуального задания и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично
- средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ОК-2

| | |
|-------------|--|
| ОК-2 | готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения |
|-------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОК-2) знать понятия этика бизнеса, обман, взяточничество, воровство; основы генезиса концепции социальной ответственности;

У(ОК-2) уметь идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиции концепции социальной ответственности;

Н(ОК-2) владеть методами управления, демонстрировать социально ответственное поведение, активную жизненную позицию.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|---|
| Комплексное задание | Имеет понятие об этике, основных моделях социальной ответственности. Умеет идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон. Демонстрирует навыки социально-ответственного поведения при принятии управленческих решений. |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Комплексное задание

Корпорация Manville, на протяжении 10 лет была настоящим оплотом американской промышленности. Ведущий поставщик изоляционного асбеста для судов и самолетов со времен второй мировой войны она процветала до конца 1970 года. На очередном заседании совета директоров рассмотрен доклад по результатам исследований о причинах развития онкологических заболеваний у работников корпорации. Из него следует, что основной причиной смертельных болезней легких является разрушительное воздействие асбеста на органы дыхания.

Вопросы:

1. Определите заинтересованные стороны и их интересы в ситуации.
2. Проранжируйте интересы по степени значимости с точки зрения моделей социальной ответственности.
3. Поставьте себя на место председателя совета директоров. Должны ли Вы придать общественной огласке результаты этого исследования? К каким последствиям это может привести?

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|------|--|
| 5 | Имея глубокое понятие об этике, основных моделях социальной ответственности, умеет идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон и демонстрирует навыки социально-ответственного поведения при принятии управленческих решений. |
| 4 | Имея общее понятие об этике, основных моделях социальной ответственности, умеет идентифицировать, ранжировать и анализировать ожидания заинтересованных сторон, однако демонстрирует слабые навыки социально-ответственного поведения при принятии управленческих решений. |
| 3 | Имея достаточное понятие об этике, основных моделях социальной ответственности, не смог в полной степени идентифицировать, проранжировать и проанализировать ожидания заинтересованных сторон, продемонстрировал слабые навыки социально-ответственного поведения при принятии управленческих решений. |
| 2 | Имея слабое понятие об этике, основных моделях социальной ответственности, не смог идентифицировать, проранжировать и проанализировать ожидания заинтересованных сторон, не продемонстрировал навыки социально-ответственного поведения при принятии управленческих решений. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

1. Какие виды ответственности чаще всего противопоставляют друг другу:

- а) экономическую и юридическую;
- б) экономическую и этическую;
- в) филантропическую и этическую;
- г) экономическую и филантропическую.

2. Приведите в соответствие национальные модели КСО их характерным особенностям:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1) американская; | <input type="checkbox"/> включение наемных работников в структуры управления; |
| 2) британская; | <input type="checkbox"/> использование национального стандарта КСО, разработанного Национальным институтом качества; |
| 3) канадская; | <input type="checkbox"/> поддержка государством частных инициатив в области КСО через софинансирование проектов; |
| 4) европейская континентальная. | <input type="checkbox"/> ключевыми стейкхолдерами являются акционеры. |

3. Какой принцип социальной ответственности не продекларирован в социальной хартии российского бизнеса:

- а) справедливого распределения доходов компании;
- б) экологической безопасности производства;
- в) справедливого ценообразования;
- г) соучастия бизнеса в социально-экономическом развитии территорий.

4. Честные практики маркетинга, информирования и заключения договоров, являются одной из проблемных областей такой темы социальной ответственности, как:

- а) проблемы, связанные с потребителями;
- б) участие в жизни сообществ и их развитие;
- б) организационное управление;
- в) нет правильного ответа.

5. Какие мероприятия компании направлены на поддержание и развитие наемных работников:

- а) мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний;
- б) мероприятия по медицинскому обслуживанию персонала;
- в) мероприятия по формированию и развитию корпоративной культуры компании;
- г) мероприятия по профессиональной переподготовке.

| Балл | Критерии оценивания теста |
|------|--|
| 5 | 85 – 100 % верных ответов на вопросы теста |
| 4 | 75 – 84 % верных ответов на вопросы теста |
| 3 | 65 – 74 % верных ответов на вопросы теста |
| 2 | 0 – 64 % верных ответов на вопросы теста |

По результатам выполнения индивидуального задания и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично

средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ОК-3

| | |
|-------------|---|
| ОК-3 | готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала |
|-------------|---|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОК-3) знать сущность и содержание персонального менеджмента;

У(ОК-3) уметь управлять собственной деятельностью;

Н(ОК-3) владеть навыками реализации потребностей к саморазвитию, использованию творческого потенциала.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Практическое задание | <ul style="list-style-type: none"> - правильное выполнение задания; - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать информацию; - способность формулировать цели к саморазвитию; - аргументация своей позиции. |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Практическое задание

Заполните таблицу функциональных взаимосвязей в процессе управления деловой карьерой.

Перечислите ключевые факторы успеха, обеспечивающие продвижение по «карьерной лестнице».

Таблица 1 – Схема функциональных взаимосвязей в процессе управления деловой карьерой

| Наименование функций управления | Дирекция | Служба Управления персоналом | Руководители отделов |
|---|----------|------------------------------------|-------------------------|
| 1. Составление планов по управлению деловой карьерой и кадровым резервом. | | | |
| 2. Принятие мер поощрения или взыскания за выполняемую работу | | | |
| 3. Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей | | | |
| 4. Изучение движения кадров | | | |
| 5. Проработка схем замещения и индивидуальных планов развития деловой карьеры | | | |
| 6. Контроль выполнения руководителями подразделений работы по управ- | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| лению деловой карьеры и кадровым резервом | | | |
| 7. Организация учета по управлению деловой карьерой и резервом | | | |
| 8. Создание резервов кадров на выдвижение | | | |
| 9. Выполнение программы работы с кадровым резервом | | | |
| 10. Проработка схем замещения и индивидуальных планов | | | |

Условные обозначения:

О – отвечает за выполнение данной функции, организует ее выполнение, оформляет окончательный документ;

У – участвует в выполнении данной функции;

П – представляет исходные данные для выполнения функций;

С – согласовывает документ по данной функции;

Р – принимает решение, утверждает документ

| Балл | Критерии оценивания практического задания (задачи) |
|------|---|
| 5 | Обучающийся полностью выполнил практическое задание (задачу), показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала. |
| 4 | Обучающийся полностью выполнил практическое задание (задачу), показал хорошие знания и умения, но не смог полностью раскрыть потребности к саморазвитию. |
| 3 | Обучающийся полностью выполнил практическое задание (задачу), но допустил существенные неточности, не проявил в достаточной степени навык реализации потребностей к саморазвитию. |
| 2 | Обучающийся не полностью выполнил практическое задание (задачу), при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

1. Что включает в себя формулирование жизненных целей:

- а) умение планировать свою карьеру;
- б) умение принимать решения;
- в) умение формулировать жизненные цели
- г) способность познать себя

2 Что включает в себя техника самоменеджмента? Выберите правильные ответы.

- а) постановка целей;
- б) контроль;
- в) организация;
- г) мотивация.

3 Карьера – это ... (дополните определение)

- а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности;
- б) профессиональная деятельность человека

4 Что следует понимать под личной организованностью? Выберите правильные ответы.

- а) системный подход;
- б) умение делегировать полномочия;
- в) умение все делать по порядку.

5. Процесс принятия решений начинается с

- а) формулировки миссии предприятия
- б) постановки управленческих целей
- в) выявления проблемы
- с) определения лица, ответственного за принятие решений.

| Балл | Критерии оценивания теста |
|-------------|--|
| 5 | 85 – 100 % верных ответов на вопросы теста |
| 4 | 75 – 84 % верных ответов на вопросы теста |
| 3 | 65 – 74 % верных ответов на вопросы теста |
| 2 | 0 – 64 % верных ответов на вопросы теста |

**По
ре-
зультатам
вы-**

полнения индивидуального задания и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично
- средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Контролируемая компетенция ОПК-1

| | |
|--------------|--|
| ОПК-1 | готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности |
|--------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОК-4) знать основы русского и иностранного языка в объеме необходимом для коммуникации в устной и письменной формах.

У(ОК-4) уметь применять нормы деловой культуры русского и иностранного языка для устного и письменного общения;

Н(ОК-4) владеть устной и письменной речью на уровне необходимом и достаточном для решения коммуникативных задач в профессиональной деятельности.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Практическое задание | - знание норм русского и иностранного языков; - способность понимать и осуществлять перевод иностранных текстов для решения коммуникативных задач в профессиональной деятельности; - способность выражать свои мысли на иностранном языке ; для решения коммуникативных задач в профессиональной деятельности. |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Практические задания

1) Read the text, translate it and answer the questions in English.

Most companies recruit new staff by advertising in the press. Pages with job advertisements are usually headed 'appointments'. They contain descriptions or specifications of the sort of people the advertiser is looking for. Qualifications (degrees, diplomas, certificates) are obviously important, but experience may count for much more. The aim is to attract a small number of well-qualified applicants, so that it is fairly easy to make a shortlist of the people you actually want to

interview. If the advertisement is not specific enough, hundreds of people will send in their applications; but if it demands too much, they may be discouraged from applying at all.

A) What is an appointment?

B) What aspects are necessary in appointments?

C) When can an adviser receive a lot of applications?

2) Match the words and their Russian equivalents

- | | |
|----------------------|---|
| 1 skill | a резюме |
| 2 CV | b заявление |
| 3 flexi-time | c зарплата (фиксированная, выплачивается раз в месяц) |
| 4 memo | d черновик |
| 5 preliminary survey | e менеджер по подбору персонала |
| 6 salary | f навык |
| 7 deadline | g свободный график |
| 8 personnel manager | h служебная записка |
| 9 application | i предварительный опрос |
| 10 draft | j срок окончания работы |

- 3) Put the phrases in the correct order to make a dialogue
- (a) What does your company do?
 - (b) No, not much.
 - (c) About eighty percent of our business is in Western Europe.
 - (d) Very well. We're selling new programmes for managers in medium-sized companies, and it's going very well.
 - (e) We're in the computer business. We import programmes from the States and Japan.
 - (f) Do you do much business in the Middle East?
 - (g) How are things going at the moment?
 - (h) Where do you do most of your business?

| Балл | Критерии оценивания практического задания |
|------|--|
| 5 | Обучающийся демонстрирует отличные знания норм русского и иностранного языков, и свободно владеет устной и письменной речью для решения коммуникативных задач в профессиональной деятельности. |
| 4 | Обучающийся демонстрирует хорошие знания норм русского и иностранного языков, и владеет устной и письменной речью для решения коммуникативных задач в профессиональной деятельности. |
| 3 | Обучающийся демонстрирует в целом достаточный уровень знаний норм русского и иностранного языков, однако испытывает затруднения при решении коммуникативных задач в устной и письменной форме. |
| 2 | Обучающийся не способен к коммуникации на русском и английском языках для решения профессиональных задач. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

1. Укажите вариант, в котором допущена ошибка в употреблении фамилии: "Заявление подано":

- а) от Татьяны Плоских
- б) от Александра Короленко
- в) от Ольги Сердюк
- г) от Михаила Ткачук

2. Выберите вариант ответа, в котором предложение построено без ошибок:

- а) Эти сведения получены как из официальных, так и из неофициальных источников.
- б) В городе построены не только школы и больницы, а также драматический театр.
- в) Изучая проблемы городского транспорта, учеными были получены интересные результаты.
- г) Расположившись на земляной насыпи, игры проходили под одобрительные или возмущенные крики зрителей.

3. Выберите вариант ответа, в котором на месте пропуска пишется буква Ъ:

- а) Гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт и уволит...ся с гражданской службы по собственной инициативе.
- б) Второй экземпляр служебного контракта хранит...ся в личном деле гражданского служащего.
- в) Выплата компенсации за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска производит...ся представителем нанимателя.
- г) Законодательством о гражданской службе определены случаи, при которых конкурс на замещение должности гражданской службы не проводит...ся.

4. Прочитайте текст. Укажите, какое слово должно стоять на месте пропуска в третьем предложении текста.

"В настоящее время в деловом мире признана важность решения проблемы защиты компьютерных данных. Громкие процессы, связанные с проникновением злоумышленников в корпоративные компьютерные системы, привлекли пристальное внимание не только специалистов в области компьютерной обработки данных, но и директоров компаний. (...) руководители компаний поняли, что с пуском в эксплуатацию каждой новой компьютерной системы, имеющей выход в глобальную компьютерную сеть Интернет, они рискуют распахнуть перед различными злоумышленниками окно, через которое те могут беспрепятственно проникать в секретные материалы компании и наносить существенный материальный ущерб."

- а) однако
- б) потому что
- в) хотя
- г) наконец

5. В каком варианте ответа на месте пропуска пишется буква И?

- а) В соответствии... с пунктом 6 части 1 статьи 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства.
- б) Служебный контракт прекращен вследствие... нарушения обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы.
- в) В целях реализации Программы, несмотря на уже достигнутые результаты, в продолжении... выполнения мероприятий, предусмотренных подпунктом 6 Программы, необходимо организовать серию совещаний с руководителями многофункциональных центров.
- г) После принятия соответствующего федерального закона законы города Москвы, постановления Московской городской Думы приводятся в соответствии... с принятым федеральным законом.

| Балл | Критерии оценивания теста |
|------|--|
| 5 | 85 – 100 % верных ответов на вопросы теста |
| 4 | 75 – 84 % верных ответов на вопросы теста |
| 3 | 65 – 74 % верных ответов на вопросы теста |
| 2 | 0 – 64 % верных ответов на вопросы теста |

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично
- средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ОПК-2

| | |
|--------------|--|
| ОПК-2 | готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
|--------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОПК-2) знать характеристики групп и внутри-групповые процессы, типы организационных структур, классификацию, методы и этапы проектирования организационных структур;

У(ОПК-2) уметь эффективно организовывать групповую работу в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

Н(ОПК-2) владеть навыками принятия организационных решений в своей профессиональной деятельности.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|---|
| Практическое задание (ситуация) | - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать новую информацию; - оригинальность предложенных решений; - способность аргументировать и обосновывать принятые организационные решения. |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Практическое задание (ситуация)

Компания ООО «Темп» существующая на рынке более 10 лет столкнулась с проблемой стагнации продаж. Несмотря на все принимаемые усилия со стороны организации для увеличения объемов продаж, достичь устойчивых темпов роста никак не удается.

Иван Фёдорович – начальник отдела маркетинга, оценивая причины ситуации, обвинил своего коллегу Сергея Петровича – начальника отдела Сбыта, в некомпетентности его сотрудников по вопросам эффективной организации сбыта. В свою очередь, Сергей Петрович, используя ненормативную лексику, возложил ответственность на отдел маркетинга за некорректные результаты проведенного исследования спроса на рынке, и как следствие, высокие трудозатраты по реализации продукции потребителям.

Со стороны Ивана Фёдоровича последовало докладная записка на имя директора с просьбой объявить замечание Сергею Петровичу за нарушение правил и норм деловой этики.

Вам, как директору компании, следует принять организационные решения, которые позволят:

1. разрешить сложившееся противоречие между отделами маркетинга и сбыта.
2. разрешить межличностную конфликтную ситуацию между начальниками отделов.

| Балл | Критерии оценивания практического задания (ситуации) |
|------|---|
| 5 | Обучающийся предложил оригинальный вариант решения, привел исчерпывающие аргументы и доводы в его обоснование. |
| 4 | Обучающийся предложил традиционный вариант решения, привел в целом убедительные аргументы и доводы в его обоснование. |
| 3 | Обучающийся предложил традиционный вариант решения, однако не смог достаточно аргументировать и обосновать его. |
| 2 | Обучающийся не справился с заданием. |

Вывод об уровне сформированности компетенции

- 5 – компетенция сформирована в полном объеме
- 4 – компетенция сформирована в достаточном объеме
- 3 – компетенция сформирована частично
- 2 – компетенция не сформирована

Тест

1. Совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения её анализа как целого называется:

- а) композиция группы;
- б) групповые процессы;
- в) групповые нормы;
- г) групповая динамика.

2. Какую из перечисленных групп можно отнести к формальной?

- а) семья из четырех человек;
- б) пятеро друзей, сидящих за столиком в кафе;
- в) двенадцать членов комитета некой партии;
- г) тридцать пассажиров автобуса.

3. Какая из приведенных особенностей соответствует характеристикам сплоченной группы?

- а) готовность прийти на помощь друг к другу;
- б) соперничество;
- в) равнодушие;
- г) плохая посещаемость собрания.

4. Какая из типов организационных структур управления относится к иерархическим (бюрократическим)?

- а) дивизиональная;
- б) матричная;
- в) линейно-функциональная.

5. Расставьте в нужной последовательности этапы проектирования организационной структуры начиная с первого:

- [] композиция;
- [] структуризация;
- [] регламентация.

| Балл | Критерии оценивания теста |
|------|--|
| 5 | 85 – 100 % верных ответов на вопросы теста |
| 4 | 75 – 84 % верных ответов на вопросы теста |
| 3 | 65 – 74 % верных ответов на вопросы теста |
| 2 | 0 – 64 % верных ответов на вопросы теста |

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично
- средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ОПК-3

| | |
|--------------|--|
| ОПК-3 | способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования |
|--------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ОК-1) знать сущность и содержание научно-исследовательской работы магистранта;

У(ОК-1) уметь формировать теоретико-методологическую базу исследования;

Н(ОК-1) владеть понятийным аппаратом, навыками формулирования темы, определения предмета и объекта, постановки цели и задач исследования.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|---|
| Практическое задание | <ul style="list-style-type: none"> - способность анализировать и обобщать информацию; - способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - достаточность пояснений. |

Практическое задание

Дайте характеристику методологического аппарата по теме исследования вашей ВКР. Характеристику приведите в таблице:

Таблица - Характеристика методологического аппарата исследования

| Компонент | Структурная составляющая методологического аппарата |
|---|---|
| Тема | |
| Актуальность | |
| Проблема | |
| Цель | |
| Задачи | |
| Объект | |
| Предмет | |
| Методы научного познания, использованные в работе | |
| Научные результаты | |

| Балл | Критерии оценивания практического задания |
|------|--|
| 5 | Представлены убедительные аргументы актуальности темы исследования с опорой на результаты, полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области; проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием научных терминов и понятий в контексте ответа; формулировка темы, цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования не противоречат друг другу; стиль изложения – научный, с применением профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 4 | Представлены убедительные аргументы актуальности темы исследования с опорой на результаты, полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области; проблема раскрыта на теоретическом уровне, однако теоретические связи и обосно- |

| Балл | Критерии оценивания практического задания |
|------|---|
| | вания не присутствуют или явно не прослеживаются; формулировка темы, цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования не противоречат друг другу; стиль изложения – научный, в целом с применением профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 3 | Представлены поверхностные аргументы актуальности темы исследования с частичной опорой на результаты, полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области; проблема раскрыта на теоретическом уровне, однако теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются; формулировка темы, цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования не противоречат друг другу; стиль изложения – научный, в целом с применением профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |
| 2 | Аргументы актуальности темы исследования не опираются на результаты, полученные отечественными и зарубежными учёными в данной предметной области; проблема раскрыта на бытовом уровне, теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются; формулировка темы, цель, задачи, объект, предмет, методологический аппарат, основные этапы и предполагаемые результаты исследования противоречат друг другу; стиль изложения – бытовой без применения профессиональной терминологии и понятийного аппарата. |

Вывод об уровне сформированности компетенции

- 5 – компетенция сформирована в полном объеме
- 4 – компетенция сформирована в достаточном объеме
- 3 – компетенция сформирована частично
- 2 – компетенция не сформирована

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Контролируемая компетенция ПК-1

| | |
|-------------|--|
| ПК-1 | Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями |
|-------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ПК-1) знать правовые основы управленческой деятельности, функции менеджмента и их содержание;

У(ПК-1) уметь принимать управленческие решения и организовывать командное взаимодействие;

Н(ПК-1) владеть современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |
| Практическое задание (задача) | <ul style="list-style-type: none"> - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать новую информацию; - способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - выполнение всех необходимых расчетов; - соответствие предполагаемым ответам; - правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); - достаточность пояснений. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

1. Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения:

- а) если будет доказана вина конкретного должностного лица (сотрудника) этого юридического лица;
- б) если будет установлено, и что у юридического лица имелась возможность для соблюдения норм и правил, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность и при этом доказана вина конкретного сотрудника, действием или бездействием которого были нарушены эти нормы и правила;
- в) если будет установлено, и что у юридического лица имелась возможность для соблюдения норм и правил, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению этих норм и правил (вину конкретных сотрудников устанавливать не нужно).

2. По общему правилу срок давности назначения административного наказания составляет:

- а) два месяца со дня совершения (обнаружения) правонарушения;
- б) один месяц со дня совершения (обнаружения) правонарушения;

в) шесть месяцев со дня совершения, а для дящихся проступков – со дня их обнаружения.

3. Административная ответственность за правонарушения устанавливается:

- а) Кодексом РФ об административных правонарушениях;
- б) законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях;
- в) Кодексом РФ и законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях.

4. Как оплачивается каждый час работы в ночное время?

- а) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- б) оплата работы в ночное время равна оплате этого вида деятельности в дневное время;
- в) плата за каждый час работы в ночное время удваивается по сравнению с оплатой каждого часа работы в дневное время.

5. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем...

- а) за 3 дня;
- б) за неделю;
- в) за 2 недели;
- г) за 5 дней.

6. Допускается ли работа в течение 2 смен подряд?

- а) работник может работать в 2 смены, если при этом суммарная продолжительность рабочей недели не превышает установленные законом 40 часов;
- б) работать в 2 смены запрещается;
- в) работа в 2 смены разрешается, если этого требуют обстоятельства, например, нехватка кадров;
- г) работа в 2 смены разрешается по письменному согласию работника, если он был предварительно письменно предупрежден о том, что имеет право отказаться.

7. Модель Майкла Портера и Эдварда Лоулера состоит в:

- а) определении мотивационных элементов цепи: затраты труда — удовольствие вознаграждением;
- б) создании иерархии управления;
- в) формировании содержательных мотивационных теорий;
- г) выборе эффективного стиля руководства в зависимости от ситуации.

8. К экономическим методам менеджмента относятся:

- а) планирование;
- б) материальные стимулы;
- в) Устав;
- г) руководство.

9. Согласно пирамиды потребностей по А. Маслоу к первичным потребностям относятся:

- а) потребность в самовыражении;
- б) потребность уважения;
- в) мотивировка к труду;
- г) потребность в безопасности.

10. Какая функция менеджмента приведена ниже: «Это — процесс сравнения результатов?»

- а) планирование;
- б) контроль;
- в) организация;
- г) мотивация.

Практическое задание (задача)

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество задач – 2.

Задача 1. Сформулируйте следующую задачу как задачу линейного программирования. Постройте экономико – математическую модель: целевую функцию и систему ограничений.

Для изготовления различных изделий А, В и С предприятие использует три различных вида сырья. Нормы расхода сырья на производство одного изделия каждого вида, цена одного изделия А, В и С, а также общее количество сырья каждого вида, которое может быть использовано предприятием, приведены в таблице.

Таблица - Исходные данные

| Вид сырья | Запас сырья | Количество единиц сырья, идущих на изготовление единицы продукции | | |
|---|-------------|---|----|----|
| | | А | В | С |
| S1 | 360 | 18 | 15 | 12 |
| S2 | 192 | 6 | 4 | 8 |
| S3 | 180 | 5 | 3 | 3 |
| Прибыль от реализации единицы продукции | max | 8 | 10 | 16 |

Составить план производства изделий, при котором общая прибыль от реализации всей произведенной предприятием продукции является максимальной.

Задача 2. Принять решение о целесообразности приобретения станка М1 либо станка М2. Станок М2 более экономичен, что обеспечивает больший доход на единицу продукции, вместе с тем он более дорогой и требует относительно больших накладных расходов. На обоих станках производится продукция Х1 и Х2. Спрос на продукцию Х1 оценивается в 1200 единиц с вероятностью 0,4; спрос на продукцию Х2 – 2000 единиц с вероятностью 0,6.

Расходы и доходы, связанные с приобретением станков, сведены в таблицу.

Таблица - Сведения о расходах и доходах при приобретении станков

| | Постоянные расходы | Операционный доход на единицу продукции |
|-----------|--------------------|---|
| Станок М1 | 15000 | 20 |
| Станок М2 | 21000 | 24 |

Задача 3. Руководство некоторой компании решает, создавать ли для выпуска новой продукции крупное производство, малое предприятие или продать патент другой фирме. Размер выигрыша, который компания может получить, зависит от благоприятного или неблагоприятного состояния рынка, а также от вероятности его наступления. На основании данных таблицы выбрать наиболее подходящую стратегию действий компании методом расчета математического ожидания ценности альтернативы.

| Номер стратегии | Действия компании (альтернатива (a _i)) | Выигрыш, ден. ед. при состоянии экономической среды | |
|-----------------|--|---|-----------------|
| | | благоприятном | неблагоприятном |
| 1 | Строительство крупного предприятия (a ₁) | 200000 | -180000 |
| 2 | Строительство малого предприятия (a ₂) | 100000 | -20000 |
| 3 | Продажа патента (a ₃) | 10000 | 10000 |

| | | |
|---|-----|-----|
| Вероятность наступления состояния экономической среды | 0,6 | 0,4 |
|---|-----|-----|

Задача 4. Вы руководитель группы. Вам необходимо распределить работы по исполнителям. Психологический портрет каждого исполнителя представлен в таблице.

Таблица – Психологический портрет работников

| | возраст, лет | коммуникабельность | Владение компьютером | Психологический портрет |
|--------------|--------------|--------------------|----------------------|--|
| Иванов И.А. | 50 | высокая | низкое | Имеет большой опыт работы, глубокие профессиональные знания, исполнительен. |
| Петрова А.С. | 25 | низкая | высокое | Имеет малый опыт работы в профессии, высокие навыки работы с компьютером, исполнительна. |
| Смирнов А.П. | 35 | средняя | среднее | Имеет средний опыт работы в профессии, средние навыки работы с компьютером, не женат. |
| Сидоров П.А. | 42 | низкая | низкое | средний |

Перечень заданий:

1. Подготовка квартального отчета.
2. Техническое оформление квартального отчета.
3. Переговоры с заказчиком по срыву сроков выполнения проекта.
4. Служебная командировка.

| Балл | Критерии оценивания практического задания (задачи) |
|------|--|
| 5 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала. |
| 4 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения |
| 3 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты |
| 2 | Студент не полностью выполнил практическое задание (задачу), при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

2. Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения:

- а) если будет доказана вина конкретного должностного лица (сотрудника) этого юридического лица;
- б) если будет установлено, и что у юридического лица имелась возможность для соблюдения норм и правил, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность и при этом доказана вина конкретного сотрудника, действием или бездействием которого были нарушены эти нормы и правила;
- в) если будет установлено, и что у юридического лица имелась возможность для соблюдения норм и правил, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, но дан-

ным лицом не были приняты все зависящие от него меры по соблюдению этих норм и правил (вину конкретных сотрудников устанавливать не нужно).

2. По общему правилу срок давности назначения административного наказания составляет:

- а) два месяца со дня совершения (обнаружения) правонарушения;
- б) один месяц со дня совершения (обнаружения) правонарушения;
- в) шесть месяцев со дня совершения, а для дящихся проступков – со дня их обнаружения.

3. Административная ответственность за правонарушения устанавливается:

- а) Кодексом РФ об административных правонарушениях;
- б) законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях;
- в) Кодексом РФ и законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях.

4. Как оплачивается каждый час работы в ночное время?

- а) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- б) оплата работы в ночное время равна оплате этого вида деятельности в дневное время;
- в) плата за каждый час работы в ночное время удваивается по сравнению с оплатой каждого часа работы в дневное время.

5. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем...

- а) за 3 дня;
- б) за неделю;
- в) за 2 недели;
- г) за 5 дней.

6. Допускается ли работа в течение 2 смен подряд?

- а) работник может работать в 2 смены, если при этом суммарная продолжительность рабочей недели не превышает установленные законом 40 часов;
- б) работать в 2 смены запрещается;
- в) работа в 2 смены разрешается, если этого требуют обстоятельства, например, нехватка кадров;
- г) работа в 2 смены разрешается по письменному согласию работника, если он был предварительно письменно предупрежден о том, что имеет право отказаться.

7. Модель Майкла Портера и Эдварда Лоулера состоит в:

- а) определении мотивационных элементов цепи: затраты труда — удовольствие вознаграждением;
- б) создании иерархии управления;
- в) формировании содержательных мотивационных теорий;
- г) выборе эффективного стиля руководства в зависимости от ситуации.

8. К экономическим методам менеджмента относятся:

- а) планирование;
- б) материальные стимулы;
- в) Устав;
- г) руководство.

9. Согласно пирамиды потребностей по А. Маслоу к первичным потребностям относятся:

- а) потребность в самовыражении;
- б) потребность уважения;
- в) мотивировка к труду;
- г) потребность в безопасности.

10. Какая функция менеджмента приведена ниже: «Это — процесс сравнения результатов?»

- а) планирование;
- б) контроль;
- в) организация;
- г) мотивация.

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично

средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ПК-2

| | |
|-------------|---|
| ПК-2 | способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию |
|-------------|---|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ПК-2) знать основные подходы, принципы и методы проектирования корпоративной стратегии и программ организационного развития и изменений;

У(ПК-2) осуществлять анализ текущей бизнес-модели, формулировать направления развития;

Н(ПК-2) навыками разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Практические задания (задачи) | <ul style="list-style-type: none"> - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать новую информацию; - способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - выполнение всех необходимых расчетов; - соответствие предполагаемым ответам; - правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); - достаточность пояснений. |

Практические задания (задачи)

Максимальное количество баллов – 5 за задание. Выполняется 4 задания.

Задание 1. Идентификация факторов внешней и внутренней среды организации

Дополните перечень компонентов внешней и внутренней сред организации. Оцените влияние факторов внешней среды на осуществление деятельности выбранной вами организации.

Таблица – Компоненты внешней и внутренней среды организации

| Внутренняя среда | Внешняя среда | | Оценка влияния факторов внешней среды на организацию |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| | переменные прямого воздействия | переменные косвенного воздействия | |
| Цели | Поставщики | Политика | |
| Задачи | Конкуренты | Демография | |
| Организационная структура | | | |
| Технологии | | | |
| Ресурсы | | | |
| | | | |

Задание 2. Анализ бизнес-модели

Ответьте письменно на следующие вопросы:

1) Почему на деятельность предприятия оказывает влияние политическая ситуация в стране?

2) Почему на деятельность предприятия оказывает влияние демографическая ситуация в регионе?

3) Определите, как и почему на деятельность предприятия оказывают влияние остальные из перечисленных выше составляющих внешней среды. Результаты работы представьте в виде таблицы, в столбце 1 которой указаны компоненты внешней среды, в столбце 2 – на какие компоненты внутренней среды влияет данная составляющая, а в столбце 3 – отражается противоречие компонентов внешней и внутренней среды:

Таблица – Анализ внутренней и внешней среды

| Составляющие внешней среды предприятия | Факторы внутренней среды предприятия, на которые влияет внешняя среда | Следствие противоречий компонентов внешней и внутренней среды |
|---|---|---|
| Изменения политической ситуации в стране | | |
| Ужесточение налогового законодательства | | |
| Стагнация роста экономики страны | | |
| Рост рынка сбыта производимой продукции | | |
| Повышение уровня жизни населения | | |
| Ужесточение конкурентной борьбы | | |
| Снижение уровня инвестиционной активности | | |
| | | |
| | | |

Задание 3. Конкурентный анализ

На примере конкретной организации проведите анализ уровня конкурентоспособности организации. За основу возьмите форму таблицы.

Таблица – Анализ конкурентоспособности

| Показатели конкурентоспособности | Конкурирующие организации | | |
|----------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|
| | организация | конкурент 1 | конкурент 2 |
| качество продукции | | | |
| квалификация сотрудников | | | |
| сервисное обслуживание клиентов | | | |
| техническая база организации | | | |
| система скидок и бонусов | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Задание 4. Разработка корпоративной стратегии, программ организационного развития и изменений.

Матрица Джeneral ЭлектрИк – инструмент выбора генеральной стратегии. Используя её выберите и обоснуйте генеральную стратегию развития организации, рассмотренной в зданиях 2 и 3.

| | | | | |
|-------------------------|---------|--|---|--|
| Привлекательность рынка | Высокая | Защищенная позиция 1 | Инвестиции в расширение производства 2 | Избирательное расширение 3 |
| | Средняя | Избирательное расширение производства 4 | Избирательность Управление на доходы 5 | Ограниченное расширение или «уборка урожая» 6 |
| | Низкая | Защита и переориентация 7 | Управление на доходы 8 | Ликвидация 9 |
| | | Сильная | Средняя | Слабая |
| Эффективность бизнеса | | | | |

| Балл | Критерии оценивания практического задания (задачи) |
|------|--|
| 5 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала. |
| 4 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения |
| 3 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты |
| 2 | Студент не полностью выполнил практическое задание (задачу), при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат. |

По результатам выполнения заданий выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме
 средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме
 средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично
 средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

Контролируемая компетенция ПК-3

| | |
|-------------|--|
| ПК-3 | способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач |
|-------------|--|

Контролируемые результаты (знания, умения, навыки)

З(ПК-3) знать технологии и методы формирования и контроля бюджетов: на персонал организации, структурное подразделение, организацию в целом; методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности.

У(ПК-3) уметь составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов: на программы и мероприятия по управлению персоналом организации; структурное подразделение; организацию в целом; разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала;

Н(ПК-3) владеть навыками расчета затрат и подготовки предложений для формирования бюджетов: на персонал организации; структурное подразделение; организацию в целом; разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения.

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Практическое задание (задача) | <ul style="list-style-type: none"> - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать новую информацию; - способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - выполнение всех необходимых расчетов; - соответствие предполагаемым ответам; - правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); - достаточность пояснений. |
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Практическое задание (задача)

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество задач – 3.

Задача 1. Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции «А» за год 30000 тонн. Цена 1 тонны — 5000 руб., объем производства продукции «Б» за год- 20000 тонн, цена 1 тонны- 7000 руб. Численность работников — 200 чел. Режим работы — двухсменный. Время смены — 8 часов. Количество рабочих дней одного работника в год — 259.

Задание 2. В 2004 году предприятие выпустило 100 тонн продукции по цене 10 тыс. руб. за тонну, в 2005 году объём выпускаемой продукции составил 80 тонн по цене 12 тыс. руб. за 1 тонну. Численность работников как в 2004 году, так и в 2005 году составила 100 человек. Рассчитайте изменение производительности труда в 2005 году по сравнению в 2004 г. натуральным и стоимостным методами.

Задание 3. Проиллюстрировать на числовом примере, как можно повысить производительность труда в стоимостном выражении при неизменной численности персонала, неизменных затратах рабочего времени, при неизменной цене за единицу продукции для случая, когда предприятие выпускает несколько видов продукции, общий объем производства которой также остается неизменным.

Задача 4. Дисконтированный доход от реализации проекта равен 120 млн. руб. Для его реализации необходимо получить кредит в размере 100 млн. руб., который банк согласен предоставить компании из расчета 50 % годовых. Погашение

предусматривается равными срочными платежами раз в год в течение трех лет. Оцените влияние кредитного соглашения на результаты проекта (ставка дисконта 30 %).

Задача 5. Выбрать наиболее эффективный инвестиционный проект при норме прибыли $r = 15\%$ и следующих условиях: Определить: NPV, PI, IRR. Исходные данные к задаче приведены в таблице.

Таблица – Исходные данные к задаче

| Проект | Инвестиции С | Прибыль по годам (Р) у.е. | | | |
|--------|-----------------|---------------------------|-----|-----|-----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 300 | 90 | 100 | 120 | 150 |
| 2 | 300 | 150 | 120 | 100 | 90 |

Задача 6. Дан развернутый отчет о прибылях в части затрат (тыс. руб.):

| Показатели | Фактические результаты по фактической цене | Гибкий бюджет |
|---------------------------------------|--|---------------|
| Переменные затраты: | | |
| Прямые материалы | 2310 | 2000 |
| Прямой труд | 4180 | 4200 |
| Общепроизводственные расходы | 900 | 800 |
| Коммерческие и управленческие расходы | 910 | 1000 |
| Итого переменных затрат | 8300 | 8000 |
| Постоянные затраты: | | |
| Общепроизводственные расходы | 1230 | 1200 |
| Коммерческие и управленческие расходы | 970 | 800 |
| Итого постоянных затрат | 2200 | 2000 |
| Всего затрат | 10500 | 10000 |

Также известно, что выпущено 11963 единицы готовой продукции стоимостью 193 руб./ед.; затрачено на производство 380 000 часов с фактической оплатой 11 руб./ч. Нормативная цена за единицу прямых материалов составила 200 руб., а нормативная цена прямого труда – 10,5 руб./ч. Переменные общепроизводственные расходы были сведены в бюджет при 2 руб./ч., $800\ 000 = 400\ 000\ ч. * 2\ руб.$

Задача 7. Предположим, что на изготовление одного изделия А требуется 5 человеко-часов с оплатой 5,00 д.е. за час. Для упрощения будем также полагать, что задолженность по зарплате отсутствует, и зарплата выплачивается в том же периоде. Осуществите разработку бюджета затрат на прямой труд.

| Наименование | Бюджетный период | | | | ИТОГО |
|--|------------------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. План выпуска готовой продукции, шт. | | | | | |
| 2. Прямые затраты труда всего, | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|
| в час. | | | | | |
| 3. Прямые затраты труда всего, в руб. | | | | | |
| 4. Денежные выплаты работникам | | | | | |

Задача 8. Составьте бюджет административных расходов. Все административные затраты для компании являются постоянными. Арендная плата за период равна 350,00 д.е. Предполагается застраховать на год здания и сооружения от пожара, выплатив в первом квартале страховой фирме всю сумму – 280,00 д.е. Зарплата служащих составляет 4 450,00 д.е. за период. В третьем квартале планируется оплата задолженности прошлых периодов в объеме 1 200,00 д.е. Амортизация здания составляет 100,00 д.е. за период. Канцелярские расходы – 5,00 д.е., услуги связи – 10,00 д.е., командировочные расходы – 30,00 д.е., прочие – 5,00 д.е.

| Наименование | Бюджетный период | | | | ИТОГО |
|--------------------------|------------------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1. Аренда | | | | | |
| 2. Страховка | | | | | |
| 3. Зарплата управленцев | | | | | |
| 4. Канцелярские расходы | | | | | |
| 5. Услуги связи | | | | | |
| 6. Командировочные расх. | | | | | |
| 7. Прочие расходы | | | | | |
| 8. Всего управленческих | | | | | |
| 9. К выплате | | | | | |

Задача 9. В таблице представлены плановые затраты на производство продукции и фактические затраты по окончании периода. Необходимо построить гибкий бюджет и определить отклонения фактических затрат от плановых.

| Параметр | Исходный бюджет | Факт | Гибкий бюджет | Отклонения |
|---------------------------------------|-----------------|-------|---------------|------------|
| Объем выпуска в стоимостной выражении | 1000 | 1200 | | |
| Затраты на материалы | 5000 | 6100 | | |
| Затраты прямого труда | 9000 | 10500 | | |
| Постоянные затраты | 8000 | 8200 | | |
| Итого: | | | | |

Задача 10. Плановый объем производства готовой продукции составляет 10 тыс. единиц. Для удобства, остальные данные приведены в таблицах.

Требуется:

- 1) рассчитать отклонения затрат по материалам и труду;
- 2) составить гибкую смету;
- 3) рассчитать отклонения по цене и количеству использованных материалов, по оплате и времени труда.

Таблица – Нормативные затраты

| № | Статья затрат | Сумма, руб |
|---|--|------------|
| 1 | Основные материалы – 20 000кг. по 1 руб./кг. | 20000 |
| 2 | Труд рабочих 30 000 часов по 3 руб./час. | 90000 |
| 3 | Накладные производственные расходы | 120000 |

Таблица – Отчет об исполнении сметы затрат при фактическом выпуске 9 000 шт

| № | Статья затрат | Сумма, руб |
|---|---|------------|
| 1 | Основные материалы – 19 000 кг. по 1,1 руб./кг. | 20900 |
| 2 | Труд рабочих 28 500 часов по 3,2 руб./час. | 91200 |
| 3 | Накладные производственные расходы | 116000 |

| Балл | Критерии оценивания практического задания (задачи) |
|------|--|
| 5 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала. |
| 4 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения |
| 3 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты |
| 2 | Студент не полностью выполнил практическое задание (задачу), при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат. |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

1 Эффективность работы персонала это

- а) это взаимодействие работника с предметами и средствами труда;
- б) это совокупный показатель трудовой деятельности работников, включающий в себя количественную составляющую в виде производительности труда и качественную составляющую в виде удовлетворенности процессом труда и повышения качества производимой продукции;
- в) социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов — технического, организационного, кадрового и иного характера.

2 Абсолютная величина превышения результатов над вызвавшими его затратами – это

- а) экономический эффект;
- б) экономическая эффективность;
- в) производительность труда;

3 Строительство сталелитейного цеха можно отнести к проекту ... типа.

- а) коммерческого;
- б) экологического;
- в) социального;
- г) народнохозяйственного.

4 Первый этап оценки инвестиционного проекта заключается в:

- а) оценке эффективности проекта в целом;
- б) оценке эффективности проекта для каждого из участников;

- в) оценке эффективности, проекта с учетом схемы финансирования;
- г) оценке финансовой реализуемости инвестиционного проекта.

5 В качестве дисконтных показателей оценки экономической эффективности социальных проектов используют:

- а) срок окупаемости;
- б) чистую приведенную стоимость;
- в) внутреннюю норму доходности;
- г) учетную норму рентабельности.

6. Бюджетирование — это ...?

- а) вид управленческой деятельности
- б) экономическая категория
- в) экономический метод
- г) экономико-математический прием

7. Необходимость финансового контроля обусловлена, прежде всего?

- а) субъективными факторами
- б) объективным содержанием
- в) необходимостью выявления нарушителей финансового законодательства
- г) наличием хищений.

8. Увязка доходов с необходимыми расходами это - ?

- а) цель финансового планирования
- б) предмет финансового планирования
- в) Объект финансового планирования

9. Финансовая политика предприятия это:

- а) наука, анализирующая финансовые отношения предприятий;
- б) наука, изучающая распределительные отношения предприятия, осуществляемые в денежной форме;
- в) совокупность мероприятий по целенаправленному формированию, организации и использованию финансов для достижения целей предприятия;
- г) наука об управлении финансами хозяйствующего субъекта.

10. Стратегическими финансовыми целями коммерческой организации являются:

- а) максимизация прибыли
- б) обеспечение ликвидности активов предприятия;
- в) организация системы финансового планирования и регулирования;
- г) обеспечение финансовой устойчивости
- д) синхронизация и выравнивание положительных и отрицательных денежных потоков предприятия;
- е) рост рыночной стоимости организации;

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенций | Вывод об уровне сформированности компетенций |
|------|---|---|
| 5 | 13 – 15 баллов | компетенция сформирована в полном объеме |
| 4 | 10 – 12 баллов | компетенция сформирована в достаточном объеме |
| 3 | 8 – 10 баллов | компетенция сформирована частично |
| 2 | 0 – 7 баллов | компетенция не сформирована |

По результатам решения задачи и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – компетенция сформирована в полном объеме

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – компетенция сформирована в достаточном объеме

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – компетенция сформирована частично

средняя оценка $< 3,0$ – компетенция не сформирована

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРАКТИК

Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), 2 семестр

| Компетенция | | Контролируемое задание | Наименование оценочного средства |
|--|---|--|---|
| ОПК-2 | Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. | Задание 1.1. Изобразить схему организационной структуры управления | Схема организационной структуры управления. |
| | | Задание 1.2. Составить матрицу распределения функций и ответственности в организации. | Матрица распределения функций и ответственности в организации. |
| | | Задание 1.3. Рассчитать основные показатели: коэффициент централизации, диапазон контроля, высоту структуры. | Расчет основных показателей: коэффициента централизации, диапазона контроля, коэффициент высоты структуры. |
| | | Задание 2.1. Составить таблицу данных по общей численности персонала, обеспеченности персоналом по основным категориям и профессиям работающих, по уровню образования и квалификации, по гендерному признаку. | Таблица данных по общей численности персонала, обеспеченности персоналом по основным категориям (профессиям) работающих, по уровню образования, по гендерному признаку. |
| | | Задание 2.2. Рассчитать показатели движения персонала: коэффициент постоянства и текучести кадров, коэффициент оборота по приему и выбытию, коэффициент обеспеченности организации персоналом по основным категориям работающих. | Расчетные показатели движения персонала: коэффициент постоянства и текучести кадров, коэффициент оборота по приему и выбытию. |
| ПК-1 | Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. | Задание 3. Сформулировать рекомендации по совершенствованию организационной структуры управления предприятием, распределения функциональных обязанностей и потребности в персонале. | Рекомендации по совершенствованию организационной структуры управления предприятием, распределения функциональных обязанностей и потребности в персонале. |
| | | | Отчет по практике |
| Тема 1 «Организационная структура управления»: Вопрос 1. К какому типу орг. структур относится организационно-управленческая структура предприятия? .Укажите ее преимущества и | | | Собеседование (опрос) |

| | |
|--|--|
| <p>недостатки.</p> <p>Вопрос 2. Охарактеризуйте принципы распределения труда и функциональных обязанностей на предприятии.</p> <p>Вопрос 3. Дайте характеристику организационной структуры предприятия на основе коэффициентов централизации, диапазона контроля, коэффициента высоты структуры.</p> <p>Тема 2 «Управление человеческими ресурсами»</p> <p>Вопрос 4. Охарактеризуйте обеспеченность предприятия персоналом по количественным и качественным признакам.</p> <p>Вопрос 5. Охарактеризуйте динамику численности работающих.</p> <p>Вопрос 6. Обоснуйте ваши предложения по совершенствованию организационной структуры управления предприятием, распределения функциональных обязанностей и потребности в персонале.</p> | |
|--|--|

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|----------------------|--|--|
| Практические задания | Показатели оценивания практических заданий см. в программе практики | Критерии оценивания практических заданий см. в программе практики Вывод об уровне сформированности компетенции на данном этапе: 5 – умения и навыки сформированы в полном объёме 4 – умения и навыки сформированы в достаточном объёме 3 – умения и навыки сформированы частично 2 – умения и навыки не сформированы |
| | Качество выполнения заданий | 5 баллов – студент обнаружил умение правильно и эффективно выполнять задания. 4 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод и последовательность решения задания, но допустил неточности на этапе реализации. 3 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод решения задания, но допустил ошибки на этапе его реализации. 2 балла - студент допустил ошибки в выборе методов и последовательности решения задания. |
| | Уровень подготовки обучающегося | 5 баллов – студент показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания по практике, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой. 4 балла – студент показал полное знание учебного материала, успешно выполнил задания по практике, усвоил основную литературу. 3 балла – студент показал знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий по практике, знаком с основной литературой. 2 балла – студент обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий по практике. |
| Отчет по практике | 1. Соответствие отчета по практике по структуре и содержанию требованиям | 5 баллов – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы и грамотно оформлены, являются практически значимыми. 4 балла – отчёт по практике логически структуриро- |

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|---|
| | программы практики; 2. Выполнение индивидуального задания практики в полном объеме; 3. Степень соответствия выполненных работ содержанию заявленных компетенций в программе учебной практики. 4. Чёткость и техническая правильность оформления отчетов, дневников практики. | ван, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены неточности в их формулировке. 3 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены ошибки в их формулировке и оформлении 2 балла – отчёт по практике логически не структурирован, выводы и результаты исследования не обоснованы. |
| Собеседование (опрос) | 1. Полнота и правильность ответа; 2. Степень осознанности, понимания изученного; | 5 баллов – представлен исчерпывающий ответ на вопрос с использованием дополнительной литературы. 4 балла – представлен полный ответ на вопрос на базе основной литературы, но допущены неточности в ответе. 3 балла – представлен неполный ответ на вопрос, допущена ошибка в ответе. 2 балла – представлен поверхностный ответ на вопрос, допущены ошибки в ответе. 0 баллов – ответ на вопрос не представлен. |

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, отсутствующему на закрепленном рабочем месте базы практики или не выполнившему программу практики, или получившему отрицательный отзыв о работе, или ответившему неверно на вопросы руководителя практики от университета при защите отчета.

При успешном прохождении практики и промежуточной аттестации итоговая оценка по практике определяется как сумма средневзвешенных оценок по всем оценочным средствам и отзывам о работе студента по формуле: $0,5 \cdot \text{общая оценка уровня сформированности компетенций} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество выполнения заданий} + 0,1 \cdot \text{оценка за уровень подготовки обучающегося} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество подготовки отчёта по практике} + 0,2 \cdot \text{оценка за результаты промежуточного контроля (собеседования)}$

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)), 4 семестр

| Компетенция | | Контролируемое задание | Наименование оценочного средства |
|--------------------|--|--|--|
| ПК-1 | способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. | Задание 1.1. Оценка социальной эффективности системы управления персоналом: исследование социально-психологической самооценки (СПСК) коллектива. | Таблица «Результаты оценки степени интеграции психологической самооценки коллектива организации», краткие аналитические выводы. |
| | | Комплексное задание 1.2. Оценка организационной эффективности системы управления персоналом: исследование стиля управления руководителя, системы мотивации и стимулирования труда в организации. | Задание 1.2.1 - таблица «Результаты обработки анкет экспертной диагностики стиля управления руководителя подразделения», аналитические выводы. Задание 1.2.2 - таблица «Распределение мнений респондентов при ответах на вопросы 1-15»; - таблица «Группировка мнений респондентов относительно важности индикаторов и возможности их удовлетворения», аналитические выводы. Задание 1.2.3 - гистограмма «Полигон распределения мнений респондентов», аналитические выводы. Задание 1.2.4 - таблица «Результаты оценки понимания работниками целей организации», аналитические выводы. |
| | | Задание 2.1 Актуализация проблем системы управления персоналом. | Таблица «Актуализация проблем системы управления персоналом». |
| ПК-2 | способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию. | Задание 2.2 Разработка предложений по развитию системы управления персоналом организации. | Таблица «Разработка предложений по развитию системы управления персоналом». Доклад к научному семинару с первокурсниками по теме магистерского исследования. |
| | | | Отчет по практике |

| | |
|---|------------------------------|
| <p>Тема 1 «Оценка эффективности и актуализация проблем системы управления персоналом».</p> <p>1. Дайте определение понятия «морально-психологический климат в коллективе».</p> <p>2. Раскройте роль морально-психологического климата в коллективе с позиции эффективности системы управления в целом.</p> <p>3. Перечислите методики проведения исследования морально-психологического климата в коллективе.</p> <p>4. Какие стили управления персоналом вам известны?</p> <p>5. Назовите приемы, использованные для определения степени репрезентативности полученных вами результатов опроса.</p> <p>6. Кратко изложите результаты проведенных опросов, выявленные положительные и отрицательные тенденции в коллективе.</p> <p>Тема 2 «Подготовка предложений по развитию системы управления персоналом и повышению эффективности работы структурных подразделений»</p> <p>1. Охарактеризуйте выявленные недостатки и основные направления повышения эффективности системы управления персоналом.</p> <p>2. Какие наиболее успешные корпоративные практики могут быть использованы для решения выявленных проблем?</p> <p>3. Какие корректирующие и превентивные мероприятия вы предлагаете?</p> <p>4. Каковы предположительные затраты и потенциальные эффекты от предложенных вами мероприятий?</p> | <p>Собеседование (опрос)</p> |
|---|------------------------------|

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|----------------------|--|--|
| Практические задания | Показатели оценивания практических заданий см. в программе практики | Критерии оценивания практических заданий см. в программе практики Вывод об уровне сформированности компетенции на данном этапе: 5 – умения и навыки сформированы в полном объеме 4 – умения и навыки сформированы в достаточном объеме 3 – умения и навыки сформированы частично 2 – умения и навыки не сформированы |
| | Качество выполнения заданий | 5 баллов – студент обнаружил умение правильно и эффективно выполнять задания. 4 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод и последовательность решения задания, но допустил неточности на этапе реализации. 3 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод решения задания, но допустил ошибки на этапе его реализации. 2 балла - студент допустил ошибки в выборе методов и последовательности решения задания. |
| | Уровень подготовки обучающегося | 5 баллов – студент показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания по практике, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой. 4 балла – студент показал полное знание учебного ма- |

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|---|
| | | <p>териала, успешно выполнил задания по практике, усвоил основную литературу.</p> <p>3 балла – студент показал знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий по практике, знаком с основной литературой.</p> <p>2 балла – студент обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий по практике.</p> |
| Отчет по практике | <p>1. Соответствие отчета по практике по структуре и содержанию требованиям программы практики; 2. Выполнение индивидуального задания практики в полном объеме; 3. Степень соответствия выполненных работ содержанию заявленных компетенций в программе учебной практики. 4. Чёткость и техническая правильность оформления отчетов, дневников практики.</p> | <p>5 баллов – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы и грамотно оформлены, являются практически значимыми.</p> <p>4 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены неточности в их формулировке.</p> <p>3 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены ошибки в их формулировке и оформлении</p> <p>2 балла – отчёт по практике логически не структурирован, выводы и результаты исследования не обоснованы.</p> |
| Собеседование (опрос) | <p>1. Полнота и правильность ответа;</p> <p>2. Степень осознанности, понимания изученного;</p> | <p>5 баллов – представлен исчерпывающий ответ на вопрос с использованием дополнительной литературы.</p> <p>4 балла – представлен полный ответ на вопрос на базе основной литературы, но допущены неточности в ответе.</p> <p>3 балла – представлен неполный ответ на вопрос, допущена ошибка в ответе.</p> <p>2 балла – представлен поверхностный ответ на вопрос, допущены ошибки в ответе.</p> <p>0 баллов – ответ на вопрос не представлен.</p> |

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, отсутствующему на закрепленном рабочем месте базы практики или не выполнившему программу практики, или получившему отрицательный отзыв о работе, или ответившему неверно на вопросы руководителя практики от университета при защите отчета.

При успешном прохождении практики и промежуточной аттестации итоговая оценка по практике определяется как сумма средневзвешенных оценок по всем оценочным средствам и отзывам о работе студента по формуле: $0,5 \cdot \text{общая оценка уровня сформированности компетенций} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество выполнения заданий} + 0,1 \cdot \text{оценка за уровень подготовки обучающегося} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество подготовки отчёта по практике} + 0,2 \cdot \text{оценка за результаты промежуточного контроля (собеседования)}$.

Преддипломная практика, 5 семестр

| Компетенция | | Контролируемое задание | Наименование оценочного средства |
|---|---|--|---|
| ОПК-3 | способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования. | Задание 1. Сбор, систематизация, обобщение и оформление теоретических подходов к описанию сущности проблемы и направлений её решения по теме исследования (конкретный перечень работ определяется заданием на магистерскую диссертацию). | Вопросы по теоретическому разделу. Магистерская диссертация - введение и теоретический раздел. Автореферат - общая характеристика работы, основное содержание работы. |
| ПК-1 | способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. | Задание 2. Сбор, систематизация, обобщение и оформление результатов аналитических работ по теме исследования (конкретный перечень работ определяется заданием на магистерскую диссертацию). | Вопросы по аналитическому разделу. Магистерская диссертация - аналитический раздел. Автореферат – основное содержание работы. |
| ПК-2 | способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечить их реализацию. | Задание 3. Разработка предложений, направленных на повышение эффективности функционирования организации, расчет затрат и оценка ожидаемого эффекта, в рамках целей и задач магистерской диссертации (конкретный перечень работ определяется заданием на магистерскую диссертацию). | Вопросы по практическому разделу. Магистерская диссертация - проектный раздел. Автореферат – раскрытие положений исследования выносимых на защиту. |
| ПК-3 | способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач. | Задание 4. Расчет затрат и оценка ожидаемого стратегического эффекта, в рамках целей и задач магистерской диссертации (конкретный перечень работ определяется заданием на магистерскую диссертацию). | |
| | | | Отчет по практике |
| Теоретический раздел 1 Назовите объект и предмет вашего исследования, опишите суть проблемной ситуации. 2 Сформулируйте и обоснуйте научную гипотезу решения проблемы. 3 Назовите методы научного познания, использованные для проверки научной гипотезы. 4 Назовите основные классификационные признаки, раскрывающие | | | Собеседование (опрос) |

| | |
|---|--|
| <p>особенности теоретических подходов к проблеме.</p> <p>5 Обоснуйте необходимость уточнения понятийного аппарата по существу проблемы.</p> <p>Аналитический раздел</p> <p>1 Перечислите инструменты анализа качественных и количественных характеристик, использованные для диагностики проблем организации.</p> <p>2 Сформулируйте основные выводы, полученные по результатам диагностики.</p> <p>Проектный раздел</p> <p>1 Приведите основные альтернативные варианты решения проблем организации в области управления персоналом.</p> <p>2 Опишите предполагаемые результаты предлагаемых мероприятий.</p> <p>3 Дайте оценку стратегической эффективности предлагаемых мероприятий.</p> <p>4. Изложите практическую значимость полученных результатов исследования, с точки зрения, как объекта исследования, так и систем более высокого уровня.</p> <p>5. Обоснуйте научную новизну магистерской диссертации.</p> | |
|---|--|

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|----------------------|--|--|
| Практические задания | Показатели оценивания практических заданий см. в программе практики | Критерии оценивания практических заданий см. в программе практики Вывод об уровне сформированности компетенции на данном этапе: 5 – умения и навыки сформированы в полном объёме 4 – умения и навыки сформированы в достаточном объёме 3 – умения и навыки сформированы частично 2 – умения и навыки не сформированы |
| | Качество выполнения заданий | 5 баллов – студент обнаружил умение правильно и эффективно выполнять задания. 4 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод и последовательность решения задания, но допустил неточности на этапе реализации. 3 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод решения задания, но допустил ошибки на этапе его реализации. 2 балла - студент допустил ошибки в выборе методов и последовательности решения задания. |
| | Уровень подготовки обучающегося | 5 баллов – студент показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания по практике, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой. 4 балла – студент показал полное знание учебного материала, успешно выполнил задания по практике, усвоил основную литературу. 3 балла – студент показал знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий по практике, знаком с основной литературой. |

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|---|--|
| | | 2 балла – студент обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий по практике. |
| Отчет по практике | 1. Соответствие отчета по практике по структуре и содержанию требованиям программы практики; 2. Выполнение индивидуального задания практики в полном объеме; 3. Степень соответствия выполненных работ содержанию заявленных компетенций в программе учебной практики. 4. Чёткость и техническая правильность оформления отчетов, дневников практики. | 5 баллов – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы и грамотно оформлены, являются практически значимыми. 4 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены неточности в их формулировке. 3 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены ошибки в их формулировке и оформлении 2 балла – отчёт по практике логически не структурирован, выводы и результаты исследования не обоснованы. |
| Собеседование (опрос) | 1. Полнота и правильность ответа; 2. Степень осознанности, понимания изученного; | 5 баллов – представлен исчерпывающий ответ на вопрос с использованием дополнительной литературы. 4 балла – представлен полный ответ на вопрос на базе основной литературы, но допущены неточности в ответе. 3 балла – представлен неполный ответ на вопрос, допущена ошибка в ответе. 2 балла – представлен поверхностный ответ на вопрос, допущены ошибки в ответе. 0 баллов – ответ на вопрос не представлен. |

Оценка «неудовлетворительно» - выставляется студенту, отсутствующему на закрепленном рабочем месте базы практики или не выполнившему программу практики, или получившему отрицательный отзыв о работе, или ответившему неверно на вопросы руководителя практики от университета при защите отчета.

При успешном прохождении практики и промежуточной аттестации итоговая оценка по практике определяется как сумма средневзвешенных оценок по всем оценочным средствам и отзывам о работе студента по формуле: $0,5 \cdot \text{общая оценка уровня сформированности компетенций} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество выполнения заданий} + 0,1 \cdot \text{оценка за уровень подготовки обучающегося} + 0,1 \cdot \text{оценка за качество подготовки отчёта по практике} + 0,2 \cdot \text{оценка за результаты промежуточного контроля (собеседования)}$

Производственная практика (научно-исследовательская работа), 1-5 семестр

| Компетенция | | Контролируемое задание | Наименование оценочного средства |
|--------------------|--|--|--|
| ОПК-3 | способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования. | | |
| ПК-1 | способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. | | |
| ОПК-3-1 | формирование представления об актуальных научных проблемах управления | Задание 1. Сформулировать предварительную тему, цель и задачи, определить объект и предмет, обосновывать актуальность выбранной темы, давать характеристику современного состояния изучаемой проблемы и методологического аппарата исследования. | ИПРМ: - пояснительная записка к выбору темы магистерского исследования; - общий план работы магистранта; - рабочий план магистранта первого года обучения; - рабочий план магистранта второго года обучения. |
| | | Задание 2. Подобрать и изучить основные литературные источники, дать характеристику современного состояния изучаемой проблемы. | Перечень учебной литературы по теме исследования (учебные издания (учебники, учебные пособия, хрестоматии), справочно-информация литература (справочники, словари, реферативные сборники и др.). Таблица «Характеристика современного состояния изучаемой проблемы» |
| ОПК-3-2 | освоение методологии планирования и организации проведения научного исследования, навыков использования современных компьютерных технологий для обработки результатов научных исследований | Задание 1. Провести подробный обзор литературы, выявить и сформулировать актуальные научные проблемы в исследуемой области знаний | Перечень научной литературы по теме исследования (научные статьи, монографии, авторефераты, диссертации) Таблица «Перечень актуальных научных проблем в исследуемой области знаний» |
| | | Задание 2. Обобщить и провести критический анализ результатов, полученных | Таблица «Результаты, полученные отечественными и зарубежными |

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| | | ных отечественными и зарубежными учеными в области проводимого исследования | учеными в области проводимого исследования» |
| ПК-1-2 | способность принимать управленческие решения и управлять персоналом, используя результаты научно-исследовательской деятельности и компьютерные технологии | Задание 3. Скорректировать (уточнить) тему, цель и задачи, объект и предмет, актуальность выбранной темы, методологический аппарата исследования, предполагаемый личный вклад в разработку темы диссертации. | Скорректированный перечень положений научной новизны и практической ценности магистерской диссертации. |
| | | Задание 4. Представить результаты проведенного исследования в виде: научного отчета, тезисов (статьи, доклада, заявки на грант и т.д.) | Рукопись научного отчета, тезисов (статьи, доклада, заявки на грант и т.д.), запись в дневнике |
| ОПК-3-3 | освоение навыков проведения научного исследования | Задание 2. Разработать методологию сбора данных, методы обработки и интерпретации результатов исследования. | Раздел отчёта «Методология сбора данных, методы обработки и интерпретации результатов исследования» |
| | | Задание 3. Собрать и провести обработку результатов изучения научной проблемы. | Раздел отчёта «Основные результаты исследования» |
| ПК-1-3 | способность управлять организациями (подразделениями, группами), мотивировать сотрудников, используя основные научные подходы к управлению | Задание 1. Уточнить научную проблему, построить научную гипотезу. | Раздел отчета «Уточнение научной проблемы, построение научной гипотезы» |
| ОПК-3-4 ПК-1-4 | развитие навыков систематизации и обработки результатов научного исследования; способность применять на практике научно обоснованные формы и методы управления персоналом | Задание 1. На основе интерпретации результатов полученного исследования разработать направления решения проблемы. | Раздел отчёта «Основные направления решения проблемы» |
| | | Задание 2. Представить результаты проведенного исследования в виде: тезисов, статьи, доклада | Рукопись тезисов, статьи, доклада |
| ОПК-3-5 | выработка навыков оформления и защиты результатов научного исследования | Задание 1. Подготовка предварительного варианта текста магистерской диссертации | Раздел отчёта «Предварительный вариант текста магистерской диссертации». |
| | | Задание 2. Подготовка предварительного варианта текста автореферата | Раздел отчёта «Предварительный вариант текста автореферата». |
| | | | Отчет по практике |

| | |
|---|------------------------------|
| <p>Тема 1 «Подготовка научного исследования»:</p> <p>1 Дайте определение понятиям: «цель исследования», «задачи исследования», «предмет исследования», «объект исследования».</p> <p>2 Дайте определение «методологии научного исследования». Перечислите ее структурные элементы.</p> <p>3 Сформулируйте ведущие научные концепции, теории, которые легли в основу вашей работы.</p> <p>4 Назовите эмпирические методы исследования.</p> <p>5 Перечислите методы исследования, выбранные вами для проведения исследования.</p> <p>Тема 2 «Освоение методологии планирования и организации проведения научного исследования»:</p> <p>1 Сформулируйте актуальные научные проблемы, существующие в исследуемой вами области знаний.</p> <p>2 Назовите несколько авторов и результаты, полученные ими в области проводимого исследования.</p> <p>3 Сформулируйте научную новизну и практическую значимость вашего исследования.</p> <p>Тема 3 «Проведение научного исследования: сбор данных»:</p> <p>1 Опишите историю развития исследуемой вами научной проблемы, ее роль и место в изучаемом научном направлении.</p> <p>2 Опишите используемую методологию сбора необходимых данных, а также методы обработки данных и полученные результаты исследования.</p> <p>3 Перечислите и охарактеризуйте этапы постановки проблемы.</p> <p>4 Дайте определение понятию «научная гипотеза». Каковы предпосылки к построению гипотезы?</p> <p>5 Опишите процесс построения логической структуры теории (концепции).</p> <p>6 Сформулируйте предложенные вами основные направления совершенствования системы государственного и муниципального управления.</p> <p>Тема 4 «Проведение научного исследования: систематизация, обработка и интерпретация результатов»:</p> <p>1 Что вы понимаете под словом «апробация» научного исследования?</p> <p>2 Опишите структуру автореферата диссертации и краткое содержание текста автореферата.</p> <p>3 Каким способом вы апробировали результаты проведенного вами исследования?</p> <p>3 Назовите публикации, отражающие результаты проведенного вами исследования.</p> <p>Тема 5 «Оформление и подготовка к защите результатов исследования»:</p> <p>1 Опишите структуру вашей магистерской диссертации.</p> <p>2 Сформулируйте основные положения, выносимые вами на защиту.</p> <p>3. Раскройте содержание положений научной новизны и практической значимости результатов проведенного исследования.</p> | <p>Собеседование (опрос)</p> |
|---|------------------------------|

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|----------------------|--|---|
| Практические задания | Показатели оценивания практических заданий см. в программе практики | Критерии оценивания практических заданий см. в программе практики Вывод об уровне сформированности компетенции происходит на каждом этапе: 1 семестр: 25-30 баллов - умения и навыки сформированы в достаточном (полном) объеме, 11-24 баллов - умения и навыки сформированы частично, 0-10 баллов - умения и навыки не сформированы. 2 семестр: 15-20 баллов - умения и навыки сформированы в достаточном (полном) объеме, 9-14 баллов - умения и навыки сформированы частично, 0-8 баллов - умения и навыки не сформированы. 3 семестр: 20-25 баллов - умения и навыки сформированы в достаточном (полном) объеме, 11-19 баллов - умения и навыки сформированы частично, 0-10 баллов - умения и навыки не сформированы. 4 семестр: 6-8 баллов - умения и навыки сформированы в достаточном (полном) объеме, 4-5 баллов - умения и навыки сформированы частично, 0-3 баллов - умения и навыки не сформированы. 5 семестр: 6-8 баллов - умения и навыки сформированы в достаточном (полном) объеме, 4-5 баллов - умения и навыки сформированы частично, 0-3 баллов - умения и навыки не сформированы. |
| | Качество выполнения заданий (нет в РПД НИР) | 5 баллов – студент обнаружил умение правильно и эффективно выполнять задания. 4 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод и последовательность решения задания, но допустил неточности на этапе реализации. 3 балла – студент обнаружил умение правильно выбрать метод решения задания, но допустил ошибки на этапе его реализации. 2 балла - студент допустил ошибки в выборе методов и последовательности решения задания. |
| | Уровень подготовки обучающегося (нет в РПД НИР) | 5 баллов – студент показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания по практике, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой. 4 балла – студент показал полное знание учебного материала, успешно выполнил задания по практике, усвоил основную литературу. 3 балла – студент показал знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился |

| Оценочное средство | Показатели оценивания | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|--|
| | | с выполнением заданий по практике, знаком с основной литературой. 2 балла – студент обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий по практике. |
| Отчет по практике | 1. Соответствие отчета по практике по структуре и содержанию требованиям программы практики; 2. Выполнение индивидуального задания практики в полном объеме; 3. Степень соответствия выполненных работ содержанию заявленных компетенций в программе практики. 4. Чёткость и техническая правильность оформления отчетов, дневников практики. | 5 баллов – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы и грамотно оформлены, являются практически значимыми. 4 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены неточности в их формулировке. 3 балла – отчёт по практике логически структурирован, имеет целевую направленность, выводы и результаты исследования обоснованы, но допущены ошибки в их формулировке и оформлении 2 балла – отчёт по практике логически не структурирован, выводы и результаты исследования не обоснованы. |
| Собеседование (опрос) | 1. Полнота и правильность ответа; 2. Степень осознанности, понимания изученного. | 5 баллов – представлен исчерпывающий ответ на вопрос с использованием дополнительной литературы. 4 балла – представлен полный ответ на вопрос на базе основной литературы, но допущены неточности в ответе. 3 балла – представлен неполный ответ на вопрос, допущена ошибка в ответе. 2 балла – представлен поверхностный ответ на вопрос, допущены ошибки в ответе. 0 баллов – ответ на вопрос не представлен. |

Итоговая оценка по практике – это «зачтено» или «не зачтено» выставляется на основе набранной суммы баллов по всем оценочным средствам в процентах от максимально возможной суммы баллов:

- 0 – 50 % от максимально возможной суммы баллов – «не зачтено»;
- 51 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «зачтено».