

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Викторовна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 25.04.2024 09:13:36
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала) СКФУ
Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Теория менеджмента»

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль)	Управление бизнесом	
Год начала обучения	2024 г.	
Форма обучения	очная	очно-заочная
Реализуется в семестре	3	3

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Теория менеджмента» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Управление бизнесом») очная и очно-заочная формы обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Теория менеджмента»

3. Разработчик: Коваленко А.А., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Куликова Е.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелиса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Управление бизнесом» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци (ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления;	Не способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия; описывать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления; определять задачи, разрабатывает оптимальные решения, оценивает их последствия с учетом поставленной цели и имеющихся нормативно-правовых, ресурсных, соци-	Не совсем корректно способен описывать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления;	В целом способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия; описывать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления; определять задачи, разрабатывает оптимальные решения, оценивает их последствия с учетом поставленной цели и имеющихся нормативно-правовых, ресурсных, социальных и других ограничений, нетерпимого отношения к коррупционному поведению

	альных и других ограничений, нетерпимого отношения к коррупционному поведению			
<i>Компетенция ПК-4</i> Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	Не способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;	Не совсем корректно способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования	В целом способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
<i>Индикатор:</i> ИД-4 Способен использовать основные теории управления своей профессиональной деятельности	Не способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; использовать основные теории управления своей профессиональной деятельности; демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	Не совсем корректно способен использовать основные теории управления своей профессиональной деятельности	В целом способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти	Способен использовать основные теории управления, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; использовать основные теории управления своей профессиональной деятельности; демонстрировать навыки саморазвития, работы в команде, управления персоналом на основе теории управления, мотивации, лидерства, власти

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>очная</u> семестр 3, Форма обучения <u>очно-заочная</u>, семестр 3	
1.		К какому типу ролей менеджера по Г.Минцбергу относится роль «устраняющего проблемы»? а) межличностные роли б) роли, связанные с принятием решений в) информационные роли	ИД-1 ОПК-3
2.		Кто был основателем административной школы? а) А.Файоль б) Г. Гантт в) М.Вебер	ИД-1 ОПК-3
3.		Какие переменные не входят в модель теории ожиданий В.Врума? а) ожидание роли б) валентность в) ожидание в отношении результатов работы	ИД-1 ОПК-3
4.		Какая структура является более централизованной? а) дивизиональная б) линейно-функциональная в) матричная	ИД-1 ОПК-3
5.		В структуре какого типа нарушается принцип единоначалия? а) функциональная б) матричная в) линейная	ИД-1 ОПК-3
6.		Менеджмент как вид деятельности	ИД-1 ОПК-3
7.		Принципы менеджмента.	ИД-1 ОПК-3
8.		Функции менеджмента.	ИД-1 ОПК-3
9.		Характеристика труда менеджера.	ИД-1 ОПК-3

10.		Структура труда менеджера	ИД-1 ОПК-3
11.		Школы менеджмента	ИД-1 ОПК-3
12.		Формальные и неформальные организации	ИД-1 ОПК-3
13.		Жизненный цикл организации.	ИД-1 ОПК-3
14.		Внутренняя среда организации	ИД-1 ОПК-3
15.		Внешняя среда организации	ИД-1 ОПК-3
16.		Цели организации	ИД-1 ОПК-3
17.		Миссия организации	ИД-1 ОПК-3
18.		Планирование в менеджменте	ИД-1 ОПК-3
19.		Мотивация персонала	ИД-1 ОПК-3
20.		Организационная структура	ИД-1 ОПК-3
21.		В какой модели проектирования работ используется командный подход? а) обогащение работы б) построение работы в) социотехническая схема г) расширение масштаба работы	ИД-1 ИД-4 ПК-4
22.		Какой стиль руководства отражает теория «Х» МакГрегора? а) авторитарный б) демократический в) либеральный	ИД-1 ИД-4 ПК-4
23.		Какие могут быть функциональные последствия конфликтов в организации? а) повышение производительности труда, снижение текучести кадров б) выявление существующих организационных проблем в) более эффективное принятие решений в организации	ИД-1 ИД-4 ПК-4
24.		Каким образом должна измениться организационная культура при уменьшении масштаба контроля в организации? а) она станет более демократичной б) станет более бюрократичной и иерархичной в) масштаб контроля никак не влияет на организационную культуру	ИД-1 ИД-4 ПК-4
25.		Какой механизм координации в модели Г.Минцберга используется в дивизиональной структуре? а) стандартизация рабочих операций	ИД-1 ИД-4 ПК-4

		b) стандартизация квалификации с) непосредственное согласование	
26.		Содержательные теории мотивации	ИД-1 ИД-4 ПК-4
27.		Процессуальные теории мотивации	ИД-1 ИД-4 ПК-4
28.		Стили руководства	ИД-1 ИД-4 ПК-4
29.		Управленческие решения	ИД-1 ИД-4 ПК-4
30.		Коммуникации в менеджменте	ИД-1 ИД-4 ПК-4
31.		Коммуникационный процесс и его этапы	ИД-1 ИД-4 ПК-4
32.		Лидерство	ИД-1 ИД-4 ПК-4
33.		Власть	ИД-1 ИД-4 ПК-4
34.		Личность менеджера	ИД-1 ИД-4 ПК-4
35.		Конфликты в организациях	ИД-1 ИД-4 ПК-4
36.		Запрограммированные и незапрограммированные решения	ИД-1 ИД-4 ПК-4
37.		Дерево целей	ИД-1 ИД-4 ПК-4
38.		Классификация технологий	ИД-1 ИД-4 ПК-4
39.		Организационная культура	ИД-1 ИД-4 ПК-4
40.		Карьера и ее типы	ИД-1 ИД-4 ПК-4

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, использует полученные знания. Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции ИД-1 ОПК-3 и ИД-1 ИД-4 ПК-4 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений на среднем уровне, использует полученные знания в профессиональной деятельности. Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено на достаточном уровне, с незначительными пробелами; он последовательно излагает материал, испытывая незначительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская неточности; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на среднем уровне; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции ИД-1 ОПК-3 и ИД-1 ИД-4 ПК-4 освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он слабо способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений на минимальном уровне. Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено на низком уровне, со значительными пробелами; он не последовательно излагает материал, испытывая значительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская ошибки; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на низком уровне. Компетенции ИД-1 ОПК-3 и ИД-1 ИД-4 ПК-4 освоены на минимальном уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенции ИД-1 ОПК-3 и ИД-1 ИД-4 ПК-4 не сформированы, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество

их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.