

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института ветеринарии и
биотехнологий
Скрипкин Валентин Сергеевич

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.07.03 Менеджмент

19.03.01 Биотехнология

Биотехнология продуктов питания

бакалавр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.1 Определяет цель проекта и формулирует совокупность задач, решение которых напрямую связано с достижением цели проекта и определяет связи между поставленным и задачами и ожидаемыми результатами их решения.</p>	<p>знает технологии целеполагания, методов определения проблем и генерации идей для решения поставленных задач</p>
		<p>умеет формулировать цель проекта, детализировать структуру реализации работ и определяет связи между задачами и результатами работ</p>
		<p>владеет навыками постановки целей проекта с учетом соответствующих требований и критериев</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.2 Выбирает оптимальный способ решения задач, учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения</p>	<p>знает виды принятия решений на основе действующих правовых нормах с учетом имеющихся ограничений и ресурсов</p>
		<p>умеет оценивать имеющиеся у предприятия ресурсы и ограничения, а также планировать задачи в соответствии с этим</p>
		<p>владеет навыками анализ имеющихся ресурсов с целью выбора наилучшего решения</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию</p>	<p>УК-6.1 Использует инструменты и методы управления</p>	<p>знает Инструменты и методы управления временем для достижения поставленных целей</p>
		<p>умеет Использовать инструменты методы тайм-менеджмента</p>

саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	владеет навыками Навыками управления поглотителями времени (хронофагами) и планирования жестких и гибких задач при достижении поставленных целей
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда на основе принципов образования в течении всей жизни	знает Основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
		умеет Расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития
		владеет навыками Навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста на основе принципов образования

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Организация и управление			
1.1.	Организация как объект управления	1	УК-2.2	Реферат, Тест
1.2.	Функции менеджмента	1	УК-2.1, УК-2.2	Тест, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.3.	Внутренняя и внешняя среда организации	1	УК-2.1	Собеседование, Задачи, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.4.	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	1	УК-2.1, УК-2.2	Контрольная работа

2.	2 раздел. Лидерство и командообразование			
2.1.	Современные концепции лидерства	1	УК-2.1	Тест, Задачи
2.2.	Эмоциональное лидерство	1	УК-2.1	Тест, Разноуровневые задачи и задания
2.3.	Командообразование	1	УК-2.1	Тест, Задачи
2.4.	Контрольная точка № 2 по темам 4-6	1	УК-2.1	Контрольная работа
3.	3 раздел. Тайм-менеджмент			
3.1.	Методы управления временем. Планирование личной работы. Самоконтроль	1	УК-6.1, УК-6.2	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Контрольная работа, Задачи
3.2.	Методы управления временем. Эффективное использование времени	1	УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа, Устный опрос
3.3.	Целеполагание	1	УК-6.1	Разноуровневые задачи и задания, Тест
3.4.	Ресурсы времени при принятии решений. Контроль результатов и корректировка целей.	1		Разноуровневые задачи и задания, Устный опрос
3.5.	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	1	УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
Для оценки умений			

3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
4	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	Задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности и повседневной жизни	Комплект практико-ориентированных и ситуационных задач
5	Разноуровневые задачи и задания	б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
6	Реферат	Реферат Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			

7	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету
---	-------	---	----------------------------

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Менеджмент"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы для собеседования

Тема 2. Разнообразие школ, моделей и теорий менеджмента

1. Основные особенности античной цивилизации, ее отличия от обществ «азиатского способа производства».

2. Факторы и условия становления и развития промышленного капитализма.

3. Управленческие революции.

4. Становление и развитие школы научного менеджмента.

5. Основные положения административной школы менеджмента (А. Файоль, М. Вебер, Муни, Рейли, Гьюлик и Урвик).

6. Основные положения школы человеческих отношений (М. П. Фоллет, Мюнстенберг, Э. Мэйо, Диксон, Ротлисбергер).

Типовые тестовые задания

1. Конечной целью менеджмента является:

a. развитие технико-экономической базы фирмы

b. обеспечение прибыльности фирмы

c. рациональная организация производства

d. повышение квалификации и творческой активности работника

2. Организация - это

a. группа людей, объединенная общей целью

b. группа людей, владеющая средствами производства

c. группа людей, деятельность которых координируется

d. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

3. Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это:

a. акционеры, конкуренты, поставщики

b. потребители, торговые предприятия, местные органы власти

c. правительственные органы, местные органы власти

d. все перечисленное

4. К какой категории менеджеров можно отнести заместителя исполнительного директора компании по маркетингу?

a. линейный менеджер

b. аппаратный (штабной) менеджер

c. функциональный менеджер

5. Ситуация: предприятием управляет генеральный директор; в настоящее время на данной фирме осуществляются три программы. Каждой программой руководит директор, они отвечают полностью за материальные, кадровые и финансовые ресурсы своих программ. Какую организационную структуру создал генеральный директор на своем предприятии?

a. матричная

- b. функциональная
 - c. линейная
6. Какой из перечисленных ниже методов распределения обязанностей в организации принят по функциональному признаку?
- a. созданы филиалы предприятия в пяти городах
 - b. созданы отделы по производству, маркетингу, кадрам, финансовым вопросам
 - c. созданы цеха на предприятии по производству мягкой мебели, кухонной мебели, офисной мебели
 - d. созданы отделы на предприятии, равные по численности
7. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?
- a. функциональные отношения
 - b. материальные отношения
 - c. линейные отношения
 - d. отношения управленческого аппарата

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила

Типовая кейс-задача

Составление организационной структуры предприятия

Наименование предприятия _____

Вид деятельности _____

Наименование продукции (работ, услуг) _____

Количество работников _____ чел.

в т.ч.

- административно-управленческий персонал _____ чел
- обслуживающий персонал _____ чел
- рабочие _____ чел
- _____ персонал _____ чел

Удельный вес рабочих в общей численности персонала _____ %

Составить схему организационной структуры предприятия, определить ее тип, описать взаимосвязи между отдельными звеньями предприятия. Описать внешнюю среду данной организации.

**Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)**

Типовая контрольная точка №1

Типовые вопросы (оценка знаний) - один вопрос в варианте.

1. Понятие методов менеджмента (2 балла)
2. Административные методы менеджмента (2 балла)
3. Экономические методы управления (2 балла)
4. Социально-психологические методы менеджмента. (2 балла)

Типовые задания на соотнесение (оценка умений)

1. Соотнесите уровни управления:

Начальник цеха Оперативное управление

Генеральный директор Тактическое управление

Мастер Стратегическое управление

2. Установите соответствие:

Дистракторы:

1. Ресурсный подход

2. Подход внутренних процессов

Дистракторы соответствия:

1. эффективность определяется путем наблюдения за началом процесса управления и оценки спо-собности организации эффективно использовать ресурсы

2. эффективность оценивается на основе внутренней активности организации и ее экономичности

3. Установите соответствие между окружением внешней среды системы управления и его содержанием:

Дистракторы:

1. Деловое окружение

2. Фоновое окружение

Дистракторы соответствия:

1. окружение образуют те явления, процессы и институты среды, с которыми система непосредственно взаимодействует и может оказывать на них влияние

2. окружение, к которому система может только приспособливаться, но целенаправленно влиять на него она, как правило, не в состоянии

Типовые задачи (оценка навыков)

Ситуационная задача– 1 (2,5 б)

Ситуация. На предложение мастера производственной мастерской доделать начатую работу во внеурочное время работница потребовала у него гарантированной дополнительной оплаты сверх положенного по закону. Мастер пришел за советом к вышестоящему руководителю (начальник цеха), где было решено, что мастер должен отказать работнице в необоснованных требованиях.

Спустя некоторое время вышестоящий руководитель подошел к работнице и спросил, когда будет выполнена работа. Последовал вопрос: «А сколько я за это буду иметь» Вынув из кармана бумажник, руководитель протянул его работнице со словами: «Берите сколько надо». Последовало замешательство, затем слова: «Я так не могу»- «А я по-другому не могу, так как Вы, очевидно, забыли,

что здесь не частное, а государственное предприятие». На другой день об этом узнал весь цех, что практически полностью исключило инциденты подобного рода. Все знали, что добросовестный труд будет по достоинству оценен, в том числе и материально, но вне зависимости от того, когда он будет выполнен.

Вопросы.

1. Какой метод управления использовал начальник цеха при разрешении данной проблемы?

2. Какой принцип управления был выполнен, и каким руководителем?

3. Правильно ли поступил мастер, вынося вопрос на вышестоящий уровень управления?

Задача 2 - (2,5 б)

Рассчитайте оптимальную производственную программу в натуральном выражении и рассчитайте максимально возможную прибыль на основе следующих данных:

Показатели, руб.

Продукт А

Продукт Б

Продукт В

Продукт Д

	Цена реализации единицы продукции	120	200	350	260		
	Переменные расходы	66	104	267	150		
час.	Время, необходимое для производства единицы продукции, машино-	20	40	50	30		
	Емкость рынка, ед.	250	150	900	3000		

Постоянные расходы за период составят 15000 рублей.

Производственные мощности ограничены 50000 машино-часами работы оборудования.

Типовая контрольная точка №2

Типовые тестовые задания (оценка знаний) в 1 варианте 10 заданий (2 балла)

1. Какой вид лидерства ориентирован на формирование позитивных отношений и атмосферы доверия среди членов группы?

- A) Трансформационный лидерство
- B) Авторитарный стиль
- C) Демократический стиль
- D) Харизматическое лидерство

2. Что такое «эмоциональный интеллект», согласно современным теориям лидерства?

- A) Способность эффективно управлять финансовыми ресурсами
- B) Навык понимать эмоции окружающих и контролировать собственные чувства
- C) Стратегия формирования инновационного продукта
- D) Метод быстрого принятия решений

3. К какой категории относится лидерство, основанное на личном примере и вдохновении подчинённых на достижение высоких целей?

- A) Хозяйственно-экономическое лидерство
- B) Транзакционное лидерство
- C) Харизматическое лидерство
- D) Инновационное лидерство

4. Транзакционные лидеры отличаются от трансформационных лидеров тем, что:

- A) Ориентируются исключительно на выполнение текущих задач
- B) Больше внимания уделяют долгосрочным целям
- C) Используют творческий подход в управлении
- D) Привлекают внимание СМИ своими идеями

5. Какие характеристики являются ключевыми для приверженцев трансформационного стиля лидерства?

- A) Четкость инструкций и контроль исполнения
- B) Стремление изменить организационную культуру и повысить уровень амбиций сотрудников
- C) Фокус на личные интересы каждого сотрудника
- D) Управление с использованием наказаний и поощрений

6. Что отличает демократический стиль лидерства от авторитарного?

- A) Предоставление большей свободы действий и участие сотрудников в принятии решений
- B) Жесткий контроль над действиями сотрудников
- C) Высокая степень формализации процесса общения
- D) Использование наказания как основного инструмента влияния

7. Как называется лидерство, предполагающее создание уникальной культуры предприятия, характеризующейся творчеством и гибкостью?

- A) Партизанское лидерство
- B) Коллективистское лидерство
- C) Креативное лидерство

D) Прагматическое лидерство

8. Какой тип лидерства характеризуется способностью вдохновлять команду на достижение общих целей и способствовать развитию индивидуальных способностей участников?

- A) токсичный лидер
- B) авторитарный лидер
- C) трансформационный лидер
- D) Попустительский лидер

9. Чем отличается транзакционный лидер от трансформационного?

A) Транзакционный лидер фокусируется на краткосрочных целях, трансформационный — на изменении ценностей и убеждений сотрудников.

- B) Оба типа лидеров одинаково подходят к решению всех задач.
- C) Транзакционный лидер активно участвует в жизни сотрудников вне работы.
- D) Они оба стремятся формировать творческое мышление сотрудников.

10. Какая концепция подчёркивает важную роль примера руководителя и личного участия лидера в формировании корпоративной культуры?

- A) Контрактная теория
- B) Концепция «служащего лидера»
- C) Теория взаимозависимости власти
- D) Система качества ISO

Типовые задания на соотнесение (оценка умений)

1. Процесс развития команды включает четыре основных этапа. Расположите их последовательно:

- а) Формирование → Штурм → Норма → Перформанс
- б) Формирование → Норма → Штурм → Перформанс
- в) Формирование → Перформанс → Норма → Штурм
- г) Формирование → Штурм → Перформанс → Норма

2. Соотнесите вид власти и его характеристику:

Дистракторы:

- 1. Экспертная власть
- 2. Харизматическая власть
- 3. Власть принуждения
- 4. Власть вознаграждения

Дистракторы соответствия:

1. власть, основанная на убеждении подчиненного в том, что руководитель сможет помешать удо-влетворению его насущной потребности

2. форма власти, основанная на признании окружающими наличия у индивида недоступных им специальных знаний

3. власть, основанная на убеждении подчиненного в том, что руководитель обладает достаточными ресурсами, чтобы удовлетворить его насущную потребность

4. власть, основанная на привлекательности личностных качеств руководителя

3. Установите соответствие:

Дистракторы:

- 1. Лидер
- 2. Администратор
- 3. Плановик
- 4. Предприниматель

Дистракторы соответствия:

1. изменение динамики развития организации, расширение номенклатуры продукции фирмы

2. оптимизация будущей деятельности фирмы, концентрация основных ресурсов в традиционных областях деятельности фирмы и направление организации на достижение

поставленных целей

3. жесткий контроль и экстраполяционное планирование; оценка эффективности работы организации, а не личностных качеств

4. стремление к новому, предвидение дела, умение общаться с людьми

Типовые задачи (оценка навыков)

Ситуационная задача– 1 (2,5 б)

1. Вы — руководитель крупной региональной торговой сети, занимающейся продажей бытовой техники и электроники. Компания переживает период кризиса, вызванного ростом конкуренции, изменением потребительских предпочтений и замедлением экономического роста региона. Ваша задача — выбрать стратегию развития компании, исходя из современных концепций лидерства.

Данные:

У компании два стратегических направления: расширение ассортимента товаров и развитие онлайн-продаж.

Онлайн-продажи растут быстрыми темпами, но требуют значительных инвестиций в инфраструктуру и маркетинговые кампании.

Существует возможность привлечь сторонних инвесторов для реализации выбранного стратегического плана.

Задание:

1. Какие современные концепции лидерства могут быть использованы вами для принятия решения?

2. Какая стратегия предпочтительнее с точки зрения эффективного управления изменениями?

3. Что важнее для успешного руководства командой: харизма лидера или компетентность команды? Аргументируйте свою позицию.

Ситуационная задача– 2 (2,5 б)

2. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Типовая контрольная точка №3

Типовые вопросы (оценка знаний) - один вопрос в варианте.

1. Основные причины дефицита ресурса времени (2 балла)

2. Необходимость управлять ресурсом времени (2 балла)

3. Раскройте методику ежедневного учета времени А. Гастева (2 балла)

4. Назовите основные принципы «АВС хронометража» (2 балла)

5. В чем заключается анализ ежедневных помех времени (2 балла)

Типовые задания на соотнесение (оценка умений)

1. Расставьте этапы проведения процедуры оценки в соответствии с алгоритмом последовательности:

1. Анализ и обсуждение результатов

2. Выбор методов и экспертов оценки

3. Постановка цели

4. Проведение оценки

5. Выбор критериев оценки

Типовые задачи (оценка навыков)

Ситуационная задача– 1 (2,5 б)

Два сотрудника, занимающих в организации одинаковые рабочие места, претендуют на одну и ту же должность более высокого уровня. Отношения между ними дружеские. Руководство, сравнив

возможности каждого из претендентов, решает одного из них повысить. После этого тот сотрудник, который не занял ожидаемой позиции, начинает обижаться, завидовать и отдаляться от своего, продвинувшегося по карьерной лестнице, товарища. Его производительность труда падает и, в конце концов, он увольняется из этой организации.

Вопросы:

Какие ошибки допустило руководство, осуществляя данное карьерное перемещение?

Что можно было бы предпринять в описанной выше ситуации, чтобы предотвратить ухудшение отношений, снижение производительности, а затем и увольнение того сотрудника, который не получил повышения?

Ситуационная задача– 2 (2,5 б)

1. Какие основные проблемы существуют в организации деловой карьеры в каждой из представленных организаций?

2. Предложите варианты решений для каждой из приведенных ниже ситуаций.

Фрагмент 1.

Начинающий руководитель Петров, проработав весьма старательно в должности два года, «не был замечен» при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было «чувство необходимости повышения в должности». Через неделю он собрался уволиться.

Фрагмент 2.

Сидоренко хороший менеджер и толковый инженер последовательно выдвигался на очередные руководящие должности на заводе, а затем наступила ситуация «пределной должности» заместителя, Сидоренко хотел бы стремиться ещё выше ему всего 36 лет, но только «выше крыши не прыгнешь» – там директор. Сидоренко решил начать

«подковерную» войну против директора.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Примерные темы рефератов

1. Современный менеджмент: проблемы и тенденции
2. Портрет современного менеджера
3. Значение менеджмента в современном обществе
4. Карьера успешного менеджера в современном бизнесе: проблемы и возможности
5. Конфликты в организациях - беда или шаг к победе?
6. Деловой мир и место для мечты в нем.
7. Ролевой репертуар менеджера.
8. Управлять сотрудником - управлять личностью
9. Менеджмент – искусство управлять.
10. Что влияет на эффективность менеджера.
11. Женщина менеджер.
12. Управление стрессом на рабочем месте.
13. История успеха, которая меня вдохновила
14. Принципы и инструменты успешного тайм-менеджмента.
15. Ассертивность в тайм-менеджменте. Модели ассертивного и блокирующего поведения.
16. Оценка использования времени. Аудит времени.
17. Пожизненная стратегия лидерства (на примере компаний).
18. Стратегия отсроченной жизни компании.
19. Стратегия лидера (на примере компаний).
20. Стратегия следования за лидером (на примере компаний).