Приложение

к рабочей программе дисциплины

«Основы менеджмента»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

**Основы менеджмента**

Направление и направленность (профиль) подготовки:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Форма обучения: очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций**

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения

образовательной программе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код  компетенции | Формулировка компетенции | Номер этапа |
|
| ПК-2 | Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | 1 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

**ПК-2 «Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого  результата обучения) | | **Критерии оценивания**  **результатов обучения** |
| **Знает** | основы использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач | Правильность ответов на поставленные вопросы |
| **Умеет** | использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования | Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | современным инструментарием управления человеческими ресурсами | Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач |

Таблица заполняется в соответствии с разделом 2 Рабочей программы дисциплины (модуля).

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС | |
| **текущий контроль** | **промежуточная аттестация** |
| ПК-2 | Знания: | основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач | **Для ОФО:**  темы 1-16  **Для ЗФО:**  темы 1-3 | Вопросы для дискуссии (п.5.2) | Итоговый тест  (п. 5.1) |
| Умения: | использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования | **Для ОФО:**  темы 5-14  **Для ЗФО:**  темы 2-3 | Разноуровневые упражнения, в т.ч в ЭОС Moodle  (п. 5.3) |
| Навыки: | владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами | **Для ОФО:**  темы 3,4,5-16  **Для ЗФО:**  темы 1-3 | Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.4) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Дискуссия | Разноуровневые  Задания (упражнения и кейсы) | Темы 1-8 | Темы 9-16 | Итого |
| Лекции (посещение/ изучение теоретических материалов в ЭОС Moodle) |  |  | 4 | 4 | 8 |
| Практические занятия | 16 | 16 |  |  | 32 |
| Электронный учебный курс в ЭОС  Moodle |  | 40 |  |  | 40 |
| Аттестационное тестирование |  |  | 10 | 10 | 20 |
| Промежуточная аттестация | 16 | 56 | 14 | 14 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма  баллов  по  дисциплине | Оценка по  промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

***5.1 Примеры тестовых заданий***

Тест 1

*1. Цель фирмы – это*

1)конкретное и измеримое состояние производственной деятельности, желаемое для фирм

2)задания подразделениям организации для достижения к определенному времени

3)предписанная работа, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки

4)конкретное конечное состояние или желаемый результат, которого хотела бы достичь организация

*2.* \_\_\_\_\_\_\_\_\_ – это принятие решений о том, в чем должен заключаться бизнес организации, где он будет осуществляться и как компания добьется поставленных целей руководителем

г) группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

*3. Метод планирования, предусматривающий определение менеджерами и сотрудниками целей для каждого отдела, проекта, работника, используемых для последующего мониторинга их результатов, называется*

1)управление по целям

2)целевое планирование

3)ассессмент-центр

4)индикативное планирование

*4. Взаимоотношения мастера и начальника цеха соответствуют*

а) линейным отношениям

б) функциональным отношениям

в) материальным отношениям

г) аппаратным отношениям

*5 В основе продуктовой организационной структуры лежат*

1)виды товаров и услуг

2)группы потребителей

3)географические регионы

4)производственные и хозяйственные функции

*6. Мотивация как функция управления - это*

1) мероприятия, направленные на стимулирование работника производить действия, способствующие достижению миссии организации

2) совокупность внутренних и внешних сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированной на достижение определенных целей

3) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации

4) внутреннее состояние человека, побуждающее выбирать линию поведения наиболее выгодную в настоящий момент

*7. Групповые \_\_\_\_\_\_\_\_– это разделяемые членами группы стандарты поведения, определяющие их поступки*

*8. Социальную структуру группы определяют*

1) статусно-ролевые отношения,

2) профессионально-квалификационные характеристики,

3) половозрастной состав

4) групповые нормы и наборы ролей

*9. Власть – это*

1) ограниченное право использовать ресурсы организации

2) официальное законное право принимать решения и отдавать приказы

3) возможность влиять на поведение других людей

4) побуждение к достижению целей

*10. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ - это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей*

*Краткие методические указания.* Для выполнения теста необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по всем темам, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 19-20 | Сформировавшееся систематическое знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 4 | 16-18 | В целом сформировавшееся знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 3 | 13-15 | Неполное знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 2 | 9-12 | Фрагментарное знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 1 | 0-8 | Отсутствие знания основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |

***5.2 Примеры вопросов для дискуссии в классе***

1. Миссия и цели организации. Иерархия целей. Критерии эффективности целей. Что лучше: отказаться от постановки целей вообще или иметь цели, не отвечающие этим критериям?
2. Анализ и оценка внешней среды. ПЭСТ-анализ. Отраслевой анализ. Что понимается под возможностями и угрозами?
3. Обследование сильных и слабых сторон организации. Принципы внутреннего анализа. Что понимается под сильными и слабыми сторонами предприятия?
4. Приведите пример организационной структуры и покажите на нем горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда.Что такое связи в организации? Приведите классификацию связей в организации. В чем состоит содержание горизонтальных связей? Каковы методы и формы их организации?Что такое масштаб управляемости? Какие факторы определяют численность подчиненных у одного руководителя?
5. Дайте определение понятиям делегирование, полномочия и ответственность. Какие виды полномочий вы знаете? Что такое делегирование полномочий? Какое влияние оно оказывает на организационную структуру и на децентрализацию?Как изменяется ответственность за управленческие решения при делегировании полномочий? Опишите пять механизмовкоординации**.**
6. Менеджмент как особая профессиональная деятельность, его цели и задачи. Связь целей управления со средствами их достижения.
7. Согласны ли Вы с точкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте.
8. Понятие «мотивация». Каковы роль и место мотивации в поведении человека? В чем заключается сущность мотивации деятельности? Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации.
9. Коммуникационные барьеры и способы их преодоления. Развитие индивидуальных навыков коммуникации. Почему организационная структура управления и коммуникации так тесно связаны? Какие коммуникационные барьеры препятствуют вашему общению с преподавателем?
10. Может ли менеджер, обладающий властью и авторитетом, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями? Аргументируйте свой ответ.

*Краткие методические указания*. Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 5,7, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 14-16 | Сформировавшееся систематическое знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 4 | 13-15 | В целом сформировавшееся знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 3 | 10-12 | Неполное знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 2 | 6–9 | Фрагментарное знание основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |
| 1 | 0-5 | Отсутствие знания основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач |

***5.3 Примеры упражнений***

Упражнение «Основы мотивации»

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

1) квалифицированного рабочего;

2) офисного работника;

3) профессионала (врача, юриста, преподавателя);

4) неквалифицированного работника.

*Методические указания*: мотиватором является отдельный прием или способ, которым осуществляется мотивирование. Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 8 (презентацию, электронный учебник, материалы для чтения), размещенные в электронном учебном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки для упражнений в ЭУК[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 19-20 | Сформировавшееся систематическое умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 4 | 16-18 | В целом сформировавшееся умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 3 | 13-15 | Неполное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 2 | 9-12 | Фрагментарное умение использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |
| 1 | 0-8 | Отсутствие умения использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования |

***5.4 Примеры конкретных ситуаций***

Конкретная ситуация «Назначение нового руководителя»

Светлана Иванова только что была выдвинута на должность начальника отдела в бухгалтерии ее руководителем, Сергеем Криницким. Он выбрал Светлану, потому что она была наиболее способной и надежной из пяти человек, подчиненных ему. Его единственной оговоркой было то, что Светлана весьма застенчива и не так уверена в себе, как должен быть менеджер, однако, он надеялся, что со временем она приобретет уверенность и силу. Светлане 42 года, и она достаточно осведомлена во всех функциях бухгалтерского дела.

Выдвижение было неожиданным и непредвиденным для Светланы. Учитывая проблемы отдела, над которыми работал Сергей, а также чувство лояльности, которое персонал испытывал к нему, она не была уверена, что справится с работой, но ей было приятно, что Сергей этим выдвижением оказал ей свое доверие. Вадим Петров, достаточно нахальный сотрудник, никогда не скрывал, что он положил глаз на должность Сергея в том случае, если Сергей продвинется в организации. Светлана испытывала опасение, что она не способна руководить Вадимом.

*Вопросы и задания*

1. Поставьте себя на место Сергея и подготовьте заявление, которое он должен сделать перед группой при попытке помочь Светлане взять хороший старт.
2. Какие самые важные проблемы встанут перед Светланой в первые несколько недель работы в качестве руководителя отдела?
3. Что будет думать и чувствовать Вадим и как он, возможно, себя поведет по отношению к Светлане, группе и своей работе?
4. Если бы вы были на месте Светланы, что бы вы сделали, чтобы получить поддержку Вадима?

*Методические указания*. Конкретная ситуация (КС) представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения КС в группе и в классе внести в нее необходимые изменения. Для корректного выполнения заданий необходимо ознакомиться с материалами, размещенными в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» ЭОС «Moodle» ВГУЭС (www.edu.vvsu.ru), а также с основной и дополнительной литературой, электронными ресурсами по дисциплине.

Критерии оценки для кейсов в ЭУК[[2]](#footnote-2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 19-20 | Сформировавшееся систематическое владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 4 | 16-18 | В целом сформировавшееся владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 3 | 13-15 | Неполное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 2 | 9-12 | Фрагментарное владение современным инструментарием управления человеческими ресурсами |
| 1 | 0-8 | Отсутствие владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами |

**6 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация в форме экзамена. Экзамен предусматривает оценку теоретических знаний и практических умений и владений, полученных студентом в процессе изучения дисциплины. Теоретические знания оцениваются в форме тестирования в СИТО либо в ЭОС «Moodle». Примеры тестовых вопросов показаны в п. 5.1. Практические умения и владения оцениваются по выполнению упражнений и анализу конкретных ситуаций (п. 5.3, 5.4). Результирующая оценка складывается из всех баллов, набранных в процессе изучения дисциплины.

1. Упражнения на практических занятиях оцениваются по 8-балльной системе [↑](#footnote-ref-1)
2. Анализ конкретных ситуаций на практических занятиях оценивается по 8-балльной системе [↑](#footnote-ref-2)