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:

38.03.02 Менеджмент. Менеджмент

38.03.02 Менеджмент. Международный менеджмент

38.03.02 Менеджмент. Управление малым бизнесом

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

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 |
|
| ОПК-3 | Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | 1 |
| ПК-1 | 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, умение 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**

**ОПК-3 «Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания** **результатов обучения** |
| **Знает** | основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки, основные понятия и функции управления человеческими ресурсами, основные принципы делегирования полномочий | Правильность ответов на поставленные вопросы |
| **Умеет** | распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Правильное использование алгоритма выполнения действий, самостоятельность решения поставленных задач |

**ПК-1 «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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания** **результатов обучения** |
| **Знает** | основные теории мотивации, лидерства, формы власти, процессы групповой динамики, принципы формирования команды | Правильность ответов на поставленные вопросы |
| **Умеет** | организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач | Правильность формулировки проблем, корректность выбора методов и инструментов решения задач |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | навыками организации групповой работы | 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** |
| ОПК-3 | Знания:  | основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий | **Для ОФО:** темы 5,7**Для ЗФО:** тема 2 | Вопросы для дискуссии (п.5.2) | Итоговый тест(п. 5.1) |
| Умения:  | распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | **Для ОФО:** темы 6,7,9**Для ЗФО:** тема 2 | Разноуровневые упражнения, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.3) |
| Навыки: | способность распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | **Для ОФО:** темы 7,9,10,11,15**Для ЗФО:** темы 2,3 | Разноуровневые конкретные ситуации, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.4) |
| ПК-1 | Знания:  | основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды | **Для ОФО:** темы 1,2,3,4,8,10,12,13,14**Для ЗФО:** темы 1, 3 | Вопросы для дискуссии (п.5.2) | Итоговый тест(п.5.1) |
| Умения:  | организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач | **Для ОФО:**темы 5,6,8,13,14,15**Для ЗФО:** темы 2,3 | Разноуровневые задания, в т.ч в ЭОС Moodle (п. 5.2) |
| Навыки: | организации групповой работы | **Для ОФО:**темы 8,9,11,15,16**Для ЗФО:** темы 2,3 | 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 | Разноуровневыезадания(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 балловпо 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

*1.1. 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

*1.2.* \_\_\_\_\_\_\_\_\_ – 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

*1.3. 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

*1.4. Взаимоотношения мастера и начальника цеха соответствуют*

а) линейным отношениям

б) функциональным отношениям

в) материальным отношениям

г) аппаратным отношениям

*1.5 В основе продуктовой организационной структуры лежат*

1)виды товаров и услуг

2)группы потребителей

3)географические регионы

4)производственные и хозяйственные функции

*Краткие методические указания.* Для выполнения теста 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 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 3 | 3–5 | Неполное знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 1 | 0 | Отсутствие знания основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |

Тест 2

*2.1. 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

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

*2.3 Социальную структуру группы определяют*

1) статусно-ролевые отношения,

2) профессионально-квалификационные характеристики,

3) половозрастной состав

4) групповые нормы и наборы ролей

*2.4. 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

*2.5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ - 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 темам 1,2,3,4,8,10,12,13,14, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 3 | 3–5 | Неполное знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 1 | 0 | Отсутствие знания основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |

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

Вопросы по темам 5-7

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**.**

*Краткие методические указания*. Для ответов на поставленные вопросы необходимо ознакомиться с содержанием учебных материалов по темам 5,6,7, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7-8 | Сформировавшееся систематическое знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 4 | 5-6 | В целом сформировавшееся знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 3 | 3-4 | Неполное знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное знание основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |
| 1 | 0 | Отсутствие знания основных видов организационных структур, их преимуществ и недостатков, основных понятий и функций управления человеческими ресурсами, основных принципов делегирования полномочий |

Вопросы по темам 1,8,9,13

1. Менеджмент как особая профессиональная деятельность, его цели и задачи. Связь целей управления со средствами их достижения.
2. Согласны ли Вы с точкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте.
3. Понятие «мотивация». Каковы роль и место мотивации в поведении человека? В чем заключается сущность мотивации деятельности? Модель мотивации. Виды позитивной и негативной мотивации.
4. 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?
5. 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 1,8,9,13, размещенным в электронном курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7-8 | Сформировавшееся систематическое знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 4 | 5-6 | В целом сформировавшееся знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 3 | 3-4 | Неполное знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное знание основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |
| 1 | 0 | Отсутствие знания основных теорий мотивации, лидерства, форм власти, процессов групповой динамики, принципов формирования команды |

***5.3 Примеры упражнений***

Упражнение «Функциональная структура организации»



*Методические указания*: заполните пропуски на рисунке; приведите пример подобной структуры из зарубежной или отечественной практики. Для выполнения упражнения следует изучить теоретические материалы по теме 7 (презентацию, электронный учебник, материалы для чтения), размещенные в электронном 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 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 3 | 3–5 | Неполное умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное умение распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия  |
| 1 | 0 | Отсутствие умения распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |

Упражнение «Основы мотивации»

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

* квалифицированного рабочего;
* офисного работника;
* профессионала (врача, юриста, преподавателя);
* 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 курсе по дисциплине «Основы менеджмента» в обучающей среде Moodle (www.edu.vvsu.ru).

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |
| 3 | 3–5 | Неполное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |
| 1 | 0 | Отсутствие умения организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач |

***5.4 Примеры конкретных ситуаций***

Конкретная ситуация «Создание объединенной авиастроительной корпорации»

20 февраля 2006 г. был подписан Указ Президента России № 140 «Об открытом акционерном обществе «Объединенная авиастроительная корпорация». 20 апреля 2006 г. премьер-министр РФ Михаил Фрадков подписал постановление о мерах по созданию ОАК. Доля Российской Федерации в уставном капитале корпорации будет составлять не менее 75% акций. Россия изменит линейку продукции российских пассажирских самолетов, отказавшись от некоторых моделей, приступив к разработке ряда новых образцов и закрыв устаревшие заводы. Аналитики говорят, что российская авиационная промышленность готова вернуться на утраченные позиции. Учреждение «Объединенной авиастроительной корпорации (ОАК)» стало самым амбициозным проектом российских властей с капитализацией почти 100 млрд. рублей, в которую вошли все отечественные разработчики и производители самолетов. Костяк нового авиагиганта составили знаменитые авиационные конструкторские бюро и заводы, контролируемые государством: АХК «Сухой», РСК «МиГ», «Туполев» и «Ильюшин», а также две лизинговые компании и внешнеторговое объединение «Авиаэкспорт». В сумме эти активы обеспечили федеральному центру 90,1% акций ОАК. Оставшийся пакет поделили между собой контролирующие акционеры частной корпорации «Иркут». Таким образом, новый авиагигант с момента своего образования стал монополией.

По решению Президента России Владимира Путина, председателем правления ОАК был назначен глава «МиГа» и крупнейший акционер «Иркута» Алексей Федоров, а совет директоров корпорации возглавил вице-премьер Сергей Иванов. Предполагалось, что высокий статус руководителей авиагиганта и прямая поддержка президента позволят в кратчайшие сроки провести реформу российского авиапрома. Но Алексей Федоров получив карт-бланш, воспользоваться им почему-то не решился. В результате ОАК превратилась в плохо управляемую холдинговую структуру, в рамках которой будут созданы три дивизиона – «военные самолеты», «гражданские авиалайнеры» и «летательные аппараты двойного назначения», – по которым распределят все отечественные авиапредприятия. Внешне это очень напоминает организацию конструкторской и производственной деятельности в ведущих авиастроительных корпорациях мира – «Airbus» и «Боинг». Европейские и американские корпорации действительно имеют структуру концернов с четко разграниченной сферой деятельности своих подразделений. [25]

*Задания*

1. Определите тип наиболее предпочтительной структуры для ОАК.
2. Составьте схему организационной структуры вновь образованной компании на основе информации, представленной в ситуации.

*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[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое владение способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся владение способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 3 | 3–5 | Неполное владение способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное владение способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |
| 1 | 0 | Отсутствие владения способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия |

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[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 9–10 | Сформировавшееся систематическое владение навыками организации групповой работы |
| 4 | 6–8 | В целом сформировавшееся владение навыками организации групповой работы |
| 3 | 3–5 | Неполное владение навыками организации групповой работы |
| 2 | 1–2 | Фрагментарное владение навыками организации групповой работы |
| 1 | 0 | Отсутствие владения навыками организации групповой работы |

**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. Подобные упражнения на практических занятиях оцениваются по 4-балльной шкале [↑](#footnote-ref-1)
2. Подобные упражнения на практических занятиях оцениваются по 4-балльной шкале [↑](#footnote-ref-2)
3. Анализ подобных конкретных ситуаций на практических занятиях оценивается по 4-балльной шкале [↑](#footnote-ref-3)
4. Анализ подобных конкретных ситуаций на практических занятиях оценивается по 4-балльной шкале [↑](#footnote-ref-4)