

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Введение в профессию»**

По дисциплине используются различные оценочные средства исходя из особенностей реализации дисциплины. Как правило, по дисциплине используются:

Примерный перечень оценочных средств

№	Форма оценивания	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Тест (для текущей аттестации)	Фонд тестовых заданий
2.	Кейс-задача (учебная ситуация)	Задания для решения кейс-задачи
4.	Реферат, доклад, статья	Темы докладов, рефератов защита которых происходит в устной форме на семинарском занятии (выбор темы статьи происходит в рамках данной дисциплины)

Зачет по дисциплине выставляется на основе выполнения всех заданий текущего контроля и успешной устной защиты итогового задания по дисциплине. На усмотрение преподавателя для оценки знаний студента может быть использован устный опрос по основным вопросам дисциплины.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания

2.1. Типовые контрольные задания для проведения тестирования

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

Образец типовых тестовых заданий

1. Соотнесите управленческий труд и его основные формы.

- А) Эвристический
- Б) Административный
- В) Операторный

1) Предполагает текущую координацию и оценку деятельности подчиненных.

2) Направлен на техническое обеспечение производственных и управленческих процессов необходимой информацией.

3) Совокупность действий по анализу и изучению проблем и разработке вариантов их решений, в основном стратегического характера.

2. Менеджерами, какого звена являются начальник цеха, декан факультета?

- А) Низшего звена;
- Б) Высшего звена;
- В) Среднего звена;
- Г) Нет правильного ответа.

3. Виды менеджеров высшего звена по Т. Парсонсу?

- А) Менеджеры институционального уровня;
- Б) Менеджеры технического уровня;
- В) Менеджеры управленческого уровня;
- Г) Менеджеры высшего уровня.

4. Чем занимаются менеджеры низшего звена?

- А) Постановка общих целей;
- Б) Устранение проблем, связанных с достижением целей;
- В) Решение поставленных задач;
- Г) Все ответы верны.

5. Тип менеджера по положению в иерархической системе управления?

- А) Безликий;
- Б) Необучаемый;
- В) Исполнитель;
- Г) Разрушитель.

6. К какому типу менеджера относится функция: неспособность принимать никаких самостоятельных решений?

- А) Безликий;
- Б) Регрессивный;
- В) Разрушитель;

Г) Лидер.

7. Какова функция самоуправляемого менеджера?

- А) Применяет старые методы руководства;
- Б) Обеспечивает непрерывность прогресса организации;
- В) Самостоятельный выбор методов решения проблем;
- Г) Совершенствует индивидуальный стиль управления.

9. Перевод английского слова «manager»?

- А) Руководитель;
- Б) Экономист;
- В) Владелец;
- Г) Управляющий.

10. Какой тип менеджера не выделил Ю.А. Маленков?

- А) Прагматик;
- Б) Конформист;
- В) Идеалист;
- Г) Индивидуалист.

11. Какой тип менеджера избегает инноваций и риска?

- А) Разрушитель;
- Б) Конформист;
- В) Безликий;
- Г) Формально обучаемый.

12. Кто относится к менеджерам высшего звена?

- А) Председатель совета директоров;
- Б) Директор филиала;
- В) Менеджеры по продажам;
- Г) Начальник отдела продаж.

3.2 Типовые кейс-задания

Образец типовых задач для выполнения практических работ

Вариант 1 «Собственное дело»

Почти 15 лет Анастасия проработала инженером на крупном предприятии, одном из лучших в оборонной отрасли СССР. В течение последних лет на предприятии дела обстояли все хуже и хуже, не регулярно платили зарплату, заказы сократились и персонал отпускали в отпуск с минимальной зарплатой. Два года назад на предприятии поменяли

руководство, и казалось, что предприятие обретет второе дыхание, появились заказы, начались преобразования. Однако не все так просто, было принято решение о сокращении персонала и Анастасия попала в число сокращенных. Анастасия совершенно не ожидала, что может попасть под сокращение, так как руководитель всегда ее хвалил, она отличалась инициативностью и ответственностью.

Первое время она думала, что быстро найдет другую работу, но все оказалось сложнее, несколько месяцев поиска ни к чему не привели. Ее квалификация совершенно не интересовала работодателей. Пособие закончилось, сбережения тоже, и надо было принимать решение, что делать дальше. Случайно наткнулась на объявление в газете о возможности работать – подстригать газоны в частных хозяйствах. Решила попробовать и вскоре увлеклась. Анастасия всегда умела выполнять порученную работу хорошо, вовремя, очень аккуратно, была внимательна и очень вежлива, клиенты были очень довольны.

Сезон был в разгаре, и клиентов было много, явно не хватало рабочих рук, да и запросы клиентов были намного шире, чем простая стрижка газона. Анастасия постоянно думала, что могла бы основать собственное дело – ухаживать за газонами и разводить цветники. Мысль о том, что больше не будет зависеть от работодателя, быть хозяйкой и начальником самой себе не давала покоя. Было конечно немного страшно, но очень хотелось достичь успеха, тем более, что коттеджи росли как грибы, и все владельцы хотели иметь красивый газон. Сама ситуация толкала принять решение.

В новом сезоне Анастасия решила работать самостоятельно. Вначале было немного постоянных клиентов, и Анастасия справлялась сама, затем к концу первого года работы, круг постоянных клиентов стал расширяться, разнообразие услуг тоже, надо было ухаживать за цветами, стричь кустарники и т.д. Появилась уверенность, в постоянстве заработка, и она решила взять двух помощников, так как не успевала справляться. У нее появились мысли о расширении дела, тем более, что круг клиентов постоянно расширялся, и объем работ только увеличивался...

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Кто, по-вашему мнению, Анастасия – менеджер, бизнесмен или предприниматель? Каким образом менялось положение Анастасии? Когда она перестала быть наемным работником?
2. Является ли Анастасия производственным менеджером собственного дела?
3. Какие виды работ Анастасия должна выполнять, кроме стрижки газона, с того момента, как стала работать самостоятельно?
4. Почему клиенты предпочитали работать с Анастасией?
5. Какие решения должна систематически принимать Анастасия, что оказывает влияние на эти решения?
6. От чего зависит график работы Анастасии, какие факторы влияют?
7. Что необходимо было иметь, чтобы начать работать самостоятельно?

8. Представьте рабочий день Анастасии, из каких видов деятельности он состоит? Какие функции выполняет Анастасия?

9. Занимается ли Анастасия управлением? Какие виды работы относятся к управленческой деятельности?

10. Что является гарантией успеха для Анастасии?

11. Какие роли выполняет Анастасия?

По результатам практического занятия необходимо составить отчет и сдать на проверку преподавателю /2/.

.Критерии и шкала оценивания результатов выполнения практических заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3.3. Сообщение, доклад, реферат, статья

Тематика рефератов, сообщений, докладов

Тема 1. Теоретические основы менеджмента;

Тема 2. Элементы организаций и процесса управления;

Тема 3. Классификация фирм и методика их изучения;

Тема 4. Правовое регулирование образования и деятельности фирмы;

Тема 5. Организация управления в крупных промышленных фирмах;

Тема 6. Выработка целей и стратегии развития фирмы;

Тема 7. Процесс принятия и реализации управленческих решений;

Тема 8. Информационное обеспечение менеджмента;

- Тема 9. Процесс коммуникаций и эффективность управления;
- Тема 10. Организация как функция управления;
- Тема 11. Внутрифирменное планирование как функция управления;
- Тема 12. Мотивация как функция управления;
- Тема 13. Общие принципы управления промышленными фирмами;
- Тема 13. Общие принципы управления промышленными фирмами;
- Тема 14. Функция контроля и учета в менеджменте;
- Тема 15. Инновационный менеджмент;
- Тема 16. Общая характеристика стратегического менеджмента;
- Тема 17. Процесс выбора стратегии и стратегические изменения в организации;
- Тема 18. Маркетинг в управлении организацией;
- Тема 19. Маркетинговые исследования в деятельности организации;
- Тема 20. Управление реализацией продукции и ценовой политикой в маркетинге;
- Тема 21. Общая характеристика инновационного менеджмента;
- Тема 22. Инновационный процесс как объект функционального и проектного управления;
- Тема 23. Особенности управления инновационной деятельностью в современных условиях;
- Тема 24. Финансовый аспект современного менеджмента;
- Тема 25. Управление персоналом;
- Тема 26. Управление рисками;
- Тема 27. Управление развитием производства в современных условиях;
- Тема 28. Оперативное управление производством;
- Тема 29. Особенности управления развитием производства в зарубежных фирмах;
- Тема 30. Групповая динамика и лидерство в менеджменте;
- Тема 31. Руководство, лидерство и власть;
- Тема 32. Стил менеджмента и имидж (образ) менеджера;
- Тема 33. Управление и разрешение конфликтов;
- Тема 34. Интегрированные процессы в менеджменте;
- Тема 35. Факторы эффективности менеджмента.

Слушателям стоит обратить внимание на правила написания рефератов и докладов, которые описаны в сборнике методических указаний для самостоятельной работы для студентов

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /доклад)

Критерии	Показатели
1.Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа

Макс. - 20 баллов	проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично» ;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Выбор темы статьи осуществляется по согласованию с преподавателем, она должна соответствовать тематике изучаемой дисциплины

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня (статьи)

Критерии	Показатели
----------	------------

1. Актуальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - исследовательский характер работы. - новизна исследования, эвристичность. - актуальность работы. практическая и/или теоретическая значимость
2. Содержание и структура Макс. - 40 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов - грамотность и логичность изложения - анализ литературы по теме.
4. Наглядность и оригинальность Макс. - 30 баллов	<ul style="list-style-type: none"> - наличие таблиц и рисунков - личный вклад автора в исследование - оригинальность не менее 75%

Статья оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

4. Перечень основных вопросов для контроля знаний по дисциплине (зачет)

Номер темы	Вопросы
Тема 1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что понимается под категорией "профессия"? 2. Основные аспекты рассмотрения понятия "профессия": с позиции общества и позиции отдельного человека. 3. Какие составляющие выделяет современное общество в понятии "профессия"? 4. Перечислите факторы, обуславливающие особенности профессиональной управленческой деятельности. 5. Охарактеризуйте четыре типа профессии управленца: руководитель, консультант в области управления, ученый в области управления, преподаватель менеджмента. 6. Дайте определение понятия "субъект труда", "объект труда".
Тема 2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что понимается под категорией «менеджмент»? 2. Как соотносятся понятия "менеджмент" и "управление"? 3. Что является содержанием деятельности руководителей? 4. Какие основные функции управления выделяют в менеджменте? 5. Какие стратегические цели могут быть выбраны современной организацией?

Тема 3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем сущность деятельности менеджера в современных условиях хозяйствования? 2. Перечислите общие задачи менеджера. 3. Охарактеризуйте основные типы мышления менеджеров (система, мотивация, команда, результат). 4. Охарактеризуйте содержание работы менеджеров высшего, среднего и низшего уровня управления. 5. Классификация менеджеров (по общему влиянию на организацию, по положению в иерархической структуре управления, по способностям к самообучению и развитию)
Тема 4.	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем сущность персонального менеджмента? 2. Какова основная цель персонального менеджмента? 3. Что такое умение управлять собой? 4. Что такое приоритетность? 5. Назовите основные критерии выбора приоритетов. 6. Поясните принцип Парето. 7. Какова суть принципа Эйзенхауэра? Какие задачи из него исходят?
Тема 5.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулируйте правила этики служебных отношений. 2. Каким образом рассчитывается ценностно-ориентированное единство коллектива? 3. Что показывает индекс сплоченности коллектива? 4. Сформулируйте основные принципы ведения деловых переговоров. 5. Охарактеризуйте приемы воздействия в беседе.

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце первого семестра)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими	Базовый

		неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Разработчик _____



А.С. Данилова