

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: И.о. ректора  
Дата подписания: 21.08.2023 03:03:18  
Уникальный программный ключ:  
2a04bb882d7edb7f479cb266cb4aaaedebeea849

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Менеджмент в профессиональной деятельности»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки  
бакалавриата/магистратуры/специальность

01.03.02 – Прикладная математика и информатика  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления  
подготовки/специализация

Системное программирование и компьютерные  
технологии  
(наименование)

Разработчик

  
подпись

Алахвердиева С.В., к.э.н., ст.преп  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры \_\_\_\_\_ ГиМУ  
«10» \_\_\_\_\_ 09 \_\_\_\_\_ 2019 г., протокол № 1

Зав. кафедрой

  
подпись

Шабанова М.М., д.э.н., профессор  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2019

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| 1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств.....   | 3  |
| 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля).....  | 3  |
| 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП.....  | 4  |
| 2.1.2. Этапы формирования компетенций .....   | 6  |
| 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания .....  | 9  |
| 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования .....  | 9  |
| 2.2.2. Описание шкал оценивания .....   | 11 |
| 3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП..... | 12 |
| 3.1. Задания и вопросы для входного контроля.....   | 12 |
| 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций .....   | 13 |
| 3.3. Задания для промежуточной аттестации зачета и экзамена.....  | 23 |

## **1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины Менеджмент и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 01.03.02 – Прикладная информатика и математика.

Рабочей программой дисциплины «Менеджмент в профессиональной деятельности» предусмотрено формирование следующих компетенций:

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

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

## **2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, используемых по дисциплине «Менеджмент в профессиональной деятельности»:

- Контрольная работа
- Тест (для текущего контроля)
- Устный опрос
- Вопросы для проведения зачета и экзамена

## 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

| Код и наименование формируемой компетенции   | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции   | Наименование контролируемых разделов и тем <sup>1</sup>   |
|--|--|---|
| <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. Знать:<br/>                     - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач;<br/>                     - основные методы оценки разных способов решения задач;<br/>                     - действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.</p> <p>УК-2.2. Уметь:<br/>                     - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;<br/>                     - анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов;<br/>                     - использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.</p> | <p>ТЕМА 1. ОБЩАЯ ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ</p> <p>ТЕМА 1. ОБЩАЯ ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ</p>                     |
|  | <p>УК-2.3. Владеть:<br/>                     - методами разработки цели и задач проекта;<br/>                     - методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;<br/>                     - навыками работы с нормативно-правовой документацией.</p>   | <p>ТЕМА 3. ОСНОВНЫЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ В ОРГАНИЗАЦИИ. ТЕМА 4. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ</p> |

<sup>1</sup> Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>   | <p>УК-3.1. Знать:<br/> - основные приемы и нормы социального взаимодействия;<br/> - основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</p> <p>УК-3.2. Уметь:<br/> - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;<br/> - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p>УК-3.3. Владеть:<br/> - простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</p>  | <p>ТЕМА 5. ПРОЦЕСС КОММУНИКАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ</p> <p>ТЕМА 6. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА</p> <p>ТЕМА 7. ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА, РУКОВОДСТВО, ЛИДЕРСТВО И ВЛАСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ</p> |
| <p>УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p> | <p>УК-4.1. Знать:<br/> - принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках;<br/> - правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.</p> <p>УК-4.2. Уметь:<br/> - применять на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения на русском и иностранном языках.</p> <p>УК-4.3. Владеть:<br/> - навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении;<br/> - навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках;<br/> - методикой составления суждения в межличностном деловом общении на русском и иностранном языках.</p> | <p>ТЕМА 5. ПРОЦЕСС КОММУНИКАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ</p> <p>ТЕМА 6. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА</p> <p>ТЕМА 8. МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</p>                        |
| <p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</p>  | <p>УК-6.1. Знать:<br/> - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.</p>  | <p>ТЕМА 7. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА</p> <p>ТЕМА 8. МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</p>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.2. Уметь:<br>- эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообразования.<br>УК-6.3. Владеть:<br>- методами управления собственным временем;<br>- технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков;<br>- методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни. | ТЕМА 5. ЦЕЛИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ<br><br>ТЕМА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА<br>ТЕМА 8. МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ |
|--|---|--|

### 2.1.2. Этапы формирования компетенций

Таблица 2 (5 семестр)

| Код и наименование формируемой компетенции | Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции  | Этапы формирования компетенции |                              |                               |                               |              |                          | Этап промежуточной аттестации |
|--|---|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------|--------------------------|-------------------------------|
|  |   | Этап текущих аттестаций        |                              |                               | Этап промежуточных аттестаций |              |                          |                               |
|  |   | 1-5 неделя                     | 6-10 неделя                  | 11-15 неделя                  | 1-17 неделя                   | 18-20 неделя |                          |                               |
| 1  | УК-2.1. Знать:<br>- виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач;<br>- основные методы оценки разных способов решения задач;<br>- действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.      | Текущая аттестация №1          | Текущая аттестация №2        | Текущая аттестация №3         | СРС                           | КР/КП        | Промежуточная аттестация |                               |
|  |   | 2                              | 3                            | 4                             | 5                             | 6            |                          | 7                             |
| УК-2                                       | УК-2.2. Уметь:<br>- проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;<br>- анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов;<br>- использовать нормативно-правовую | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа | (Тест № 3 контрольная работа) | +                             |              |                          |                               |
|  |   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа | (Тест № 3 контрольная работа) | +                             |              |                          |                               |

|        |  |                                |                               |                               |   |  |  |  |
|--------|--|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|--|--|--|
|        | <p>документацию в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>УК-2.3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методиками разработки цели и задач проекта;</li> <li>- методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;</li> <li>- навыками работы с нормативно-правовой документацией.</li> </ul> | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + |  |  |  |
|        | <p>УК-3.1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные приемы и нормы социального взаимодействия;</li> <li>- основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</li> </ul>   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + |  |  |  |
| УК - 3 | <p>УК-3.2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;</li> <li>- применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</li> </ul>   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + |  |  |  |
|        | <p>УК-3.3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</li> </ul>   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + |  |  |  |
| УК-4   | <p>УК-4.1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках;</li> </ul>  | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + |  |  |  |

|      |  |                                |                               |                               |   |   |   |
|------|--|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|---|---|
|      | - правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.<br>УК-4.2. Уметь:   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - |   |
|      | - применять на практике деловую коммуникацию в устной и письменной формах, методы и навыки делового общения на русском и иностранном языках.<br>УК-4.3. Владеть:   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - |   |
|      | - навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении;<br>- навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках;<br>- методикой составления суждения в межличностном деловом общении на русском и иностранном языках.<br>УК-6.1. Знать: | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - |   |
|      | - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.<br>УК-6.2. Уметь:   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - |   |
| УК-6 | - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения.<br>УК-6.3. Владеть:   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - |   |
|      | - методами управления собственным временем;<br>- технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и   | (Тест № 1, контрольная работа) | Тест № 2, контрольная работа) | (Тест № 3 контрольная работа) | + | - | <b>Контрольная работа для проведения зачета</b> |



|  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
|  | профессиональных знаний, умений и навыков;<br>- методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни. |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|

Сформированность компетенций по дисциплине «Менеджмент в профессиональной деятельности» определяется на следующих этапах:

1. Этап текущих аттестаций
2. Этап промежуточных аттестаций

СРС – самостоятельная работа студентов;  
 КР – курсовая работа;  
 КП – курсовой проект.

## 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины Менеджмент является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

| Уровень                                  | Универсальные компетенции   | Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции   |
|--|---|--|
| Высокий<br>(оценка «отлично», «зачтено») | Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине.<br>Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные.<br>Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы.<br>Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции | Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач.<br>Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы.<br>Обучающимся продемонстрирован высокий уровень |

| Уровень  | Универсальные компетенции   | Общепрофессиональные/<br>профессиональные<br>компетенции  |
|--|---|---|
| Повышенный<br>(оценка «хорошо», «зачтено»)                   | Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне.<br>В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия.<br>Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки.<br>Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции | освоения компетенции<br>Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине.<br>Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные.<br>Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками.<br>Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков |
| Базовый<br>(оценка «удовлетворительно»,<br>«зачтено»)        | Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП.<br>Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения.<br>Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции  | Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне.<br>Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки.<br>Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач            |
| Низкий<br>(оценка<br>«неудовлетворительно»,<br>«не зачтено») | Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материяла дисциплины, отсутствие практических умений и навыков   |   |

## 2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

| Шкалы оценивания                 |                                      |                                      | Критерии оценивания  |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| пятибалльная                     | двадцатибалльная                     | стобальная                           |  |
| «Отлично» - 5 баллов             | «Отлично» - 18-20 баллов             | «Отлично» - 85 – 100 баллов          | Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала;</li> <li>- исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал;</li> <li>- правильно формирует определения;</li> <li>- демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой;</li> <li>- умеет делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul> |
| «Хорошо» - 4 баллов              | «Хорошо» - 15 - 17 баллов            | «Хорошо» - 70 - 84 баллов            | Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал;</li> <li>- демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе;</li> <li>- умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>                                |
| «Удовлетворительно» - 3 баллов   | «Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов | «Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов | Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует общее знание изучаемого материала;</li> <li>- испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы;</li> <li>- знает основную рекомендуемую литературу;</li> <li>- умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.</li> </ul>  |
| «Неудовлетворительно» - 2 баллов | «Неудовлетворительно» - 1-11 баллов  | «Неудовлетворительно» - 1-55 баллов  | Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнания значительной части программного материала;</li> <li>- не владения понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- допущения существенных ошибок при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>  |

### **3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП**

#### **3.1. Задания и вопросы для входного контроля**

1. Что изучает экономика?
2. Что понимается под микро- и макроэкономикой?
3. Конкурентоспособность фирмы
4. Определение рынка.
5. Основные элементы рынка.
6. Что такое конкуренция. Ее основные виды.
7. Типы государственного регулирования экономики.
8. Издержки. Их сущность и структура.
9. Дайте характеристику основным факторам производства.
10. Экономическая природа прибыли.
11. Экономические функции государства в экономике смешанного типа.
12. Экономическая политика в условиях инфляции.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для входной контрольной работ:

- оценка «отлично»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по дисциплине демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Обучающийся владеет терминологией, способен приводить примеры, высказывает свою точку зрения с опорой на знания и опыт;

- оценка «хорошо»: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ логичен, выстроен, но совершены единичные ошибки. Не в полной мере владеет знаниями по всей дисциплине. Даны ответы на дополнительные, поясняющие вопросы;

- оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос не полный, с ошибками. Обучающийся путается в деталях, с затруднением пользуется профессиональной терминологией. Есть замечания к построению ответа, к логике и последовательности изложения. Не отвечает на дополнительные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно»: ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная, не используется профессиональная терминология. Ответы на дополнительные вопросы не даны или неверные.

## 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

### Контрольная работа №1 Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 5.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

#### Вопросы к контрольной работе

1. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
2. Этапы развития менеджмента в мире.
3. Школа научного управления
4. Школа административного управления
5. Школа человеческих отношений
6. Количественная школа
7. Основные подходы к управлению
8. Менеджмент как наука и искусство.
9. Сущность и содержание менеджмента. Цели и задачи менеджмента.
10. Инфраструктура менеджмента.
11. Разнообразие моделей менеджмента
12. Национальные особенности менеджмента.
13. Понятие, виды и общие характеристики организации.
14. Суть управления, уровни управления.
15. Внутренняя среда организации.
16. Внешняя среда организации.
17. Основные законы и жизненный цикл организации

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

### Контрольная работа № 2 Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 5.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

### Вопросы к контрольной работе

1. Суть и содержание понятий «предпринимательство» и «бизнес». Среда и функции бизнеса.
2. Классификация фирм.
3. Типы объединений предприятий.
4. Методика изучения фирм.
5. Правовое регулирование образования и деятельности фирм
6. Понятия целей и их классификация.
7. Выработка стратегий и ее виды.
8. Основные принципы управления
9. Основные методы управления
10. Сущность коммуникации и анализ коммуникационного процесса в организации
11. Элементы и этапы процесса коммуникации.
12. Преграды на пути обмена информацией в межличностных коммуникациях
13. Преграды на пути обмена информацией в организационных коммуникациях
14. Структура коммуникации и коммуникационные стили.
15. Информационное обеспечение менеджмента

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

### Контрольная работа № 3 Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 6.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 4.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

#### Вопросы к контрольной работе

1. Внутрифирменное планирование как функция управления.
2. Виды планирования
3. Организация как функция управления.
4. Типы организационных структур.
5. Мотивация как функция управления.
6. Содержательные теории мотивации
7. Процессуальные теории мотивации
8. Контроль как функция управления
9. Основные виды внутрифирменного контроля.

10. Понятие и классификация проблем.
11. Содержание и стадии процесса принятия решений.
12. Классификация управленческих решений.
13. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
14. Важнейшие области принятия решений.
15. Механизм принятия решений.
16. Основные методы принятия решений.
17. Понятие группы и классификация групп. Взаимодействие человека и группы\*.
18. Лидерство и руководство в организации.
19. Основные стили лидерства и руководства.
20. Основные подходы к теории лидерства.
21. Теория лидерских качеств
22. Концепция ситуационного лидерства
23. Поведенческий подход к теории лидерства
24. Формы влияния и власти
25. Сущность и виды конфликтов в организации.
26. Причины и последствия конфликтов.
27. Способы разрешения конфликтных ситуаций

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

### Тестовые задания по дисциплине «Менеджмент в профессиональной деятельности»

1. Менеджмент – это...

- a. управление хозяйственной деятельностью
- b. государственное или общественное управление
- c. управление в неживой природе
- d. управление автомобилем

2. Менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности предполагает, что:

- a. Главное в менеджменте- определение целей деятельности фирмы на ближайшую и дальнюю перспективы.
- b. Задачей менеджмента является повышение практической значимости исследований.
- c. Менеджер независим от собственности на капитал фирмы, в которой он работает.
- d. Менеджмент объединяет работников различных уровней

3. Конечной целью менеджмента является:

- a. развитие технико-экономической базы фирмы
- b. обеспечение прибыльность фирмы**
- c. рациональная организация производства
- d. повышение квалификации и творческой активности работника

**4. Главное требование к менеджеру это:**

- a. Знание большинства отраслей науки
- b. Умение так накричать на человека, чтобы он сразу же подчинился
- c. Умение управлять людьми**
- d. Соблюдение обычаев и традиций данного общества

**5. Метод управления - это:**

- a. поиск оптимальных решений;
- b. способ воздействия на управляющую систему для реализации поставленных целей;**
- c. изучение и совершенствование принципов, структур и техники управления.
- d. Соблюдение обычаев и традиций данного общества

**6. Открытая система характеризуется:**

- a. самообеспечением;
- b. взаимодействием с внешней средой;**
- c. независимостью от среды, окружающей систему;
- d. нет верного ответа

**7. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:**

- a. формальные; и неформальные;**
- b. команды;
- c. комитеты
- d. союзы.

**8. Исследования неформальных групп было начато**

- a. Файодем
- b. Тейлором
- c. Мейо**
- d. Эмерсоном

**9. Группы людей, которые возникают спонтанно, но, где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно – это определение**

- a. Формальной организации
- b. Неформальной организации**
- c. Команда
- d. Комитет

**10. Деятельность каких организаций спланирована руководством:**

- a. Формальной организации**
- b. Неформальной организации
- c. Коммерческой организации
- d. Некоммерческой организации

**11. К общим характеристикам организаций:**

- a. преобразование ресурсов для достижения результатов
- b. взаимосвязь с внешней средой
- c. разделение труда
- d. все вышеперечисленное**

**12. Какой из факторов относится к внешней среде прямого воздействия:**

- a. демографические
- b. поставщики**
- c. природные



- d. Политические
13. К факторам внешней среды косвенного воздействия относятся:
- Организационная структура
  - конкуренты
  - потребители
  - социально-культурные**
14. Центральным звеном в любой модели управления является:
- структура
  - технология
  - люди**
  - цели
15. Число факторов, на кот. организация обязана реагировать – это:
- Сложность внешней среды**
  - Подвижность среды
  - Неопределенность внешней среды
  - Взаимосвязанность факторов внешней среды
16. Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации- это:
- Подвижность среды**
  - Сложность внешней среды
  - Взаимосвязанность факторов внешней среды
  - Неопределенность внешней среды
17. Функция количества информации, которой располагает организация по поводу
18. Какой закон связан с жизненным циклом организации?
- закон композиции
  - закон самосохранения
  - закон синергии
  - закон онтогенеза**
19. Закон, отражающий необходимость согласования целей организации?
- закон самосохранения
  - закон композиции**
  - закон пропорциональности
  - закон онтогенеза
20. К функциям управления относится:
- планирование, организация.
  - мотивация, контроль,
  - распределение, маркетинг
  - все ответы верны**
21. Конкретное конечное состояние или искомый результат, которого стремится добиться фирма – это:
- стратегия
  - план
  - цель**
  - функция
22. Детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить достижение ее целей – это:
- Миссия
  - Стратегия**
  - Функция
  - Метод

23. Чем отличаются миссия и цели организации?

- a. содержанием
- b. степенью конкретизации
- c. концепцией
- d. стратегией

24. Что называется миссией?

- a. процесс формирования необходимых стимулов
- b. распределение полномочий и ответственности
- c. перечень текущих направлений деятельности предприятия
- d. конечный результат, которого стремится достичь организация

25. Цели организации вытекают из:

- a. Миссии
- b. Стратегии
- c. Функции
- d. Метода

26. Анализ внешней среды — это:

- a. определение демографических тенденций развития;
- b. учет действия правительства в деятельности организации;
- c. контроль внешних факторов для определения возможностей и угроз для организации;
- d. организация работы по анализу рынка сбыта.

27. Как рассматривается миссия в широком понятии?

- a. выбор стратегии предприятия
- b. смысл существования предприятия
- c. стратегическое планирование предприятия
- d. конечное состояние организации

28. По степени важности цели классифицируют на:

- a. стратегические и тактические
- b. техническими, экономическими, социальными
- c. внутренними и внешними
- d. общие и специфические

29. По содержанию цели классифицируют на:

- a. стратегические и тактические
- b. техническими, экономическими, социальными
- c. внутренними и внешними
- d. общие и специфические

30. Объединение юридически и хозяйственно самостоятельных предприятий различных отраслей хозяйства, промышленности, торговых, транспортных и др., во главе которого стоит банк или несколько банков

- a. картель
- b. трест
- c. концерн
- d. финансовая группа

31. Что является финансово-промышленной группой?

- a. объединение предприятий одной отрасли для снижения удельных затрат на производство
- b. объединение финансовых институтов и предприятий под руководством банков
- c. форма государственного управления промышленностью
- d. экономическая интеграция банков и предприятий различных отраслей

- 32. Физические или юридические лица, создающие фирму- это**
- Учредители**
  - Акционеры
  - Работодатели
  - Наемные работники
- 33. Физические и юридические лица, владеющие акциями фирмы- это.**
- Учредители
  - Акционеры**
  - Работодатели
  - Наемные работники
- 34. Принципы деятельности и внутренняя организацию фирмы определяются в :**
- Учредительном договоре
  - Уставе**
  - Контракте
  - Соглашении
- 35. Деление фирм на промышленные, торговые, транспортные, страховые,**
- 36. Фирмы, которые не имеет юридической самостоятельности и не могут вести дела от своего имени, занимающиеся выпуском тех видов продукции, в которой заинтересована материнская компания – это:**
- Филиал**
  - Дочерняя компания
  - ассоциированная компания
  - материнской компанией (головной фирмой)
- 37. Фирмы, которые обладают юридической самостоятельностью, выступают на рынке от своего имени и за свой счет.**
- материнской компанией (головной фирмой)
  - Филиал
  - Дочерняя компания**
  - ассоциированная компания
- 38. Какая фирма не пользуется юридической и хозяйственной самостоятельностью, не имеет собственного баланса, устава, действует от имени и по поручению материнской компании, имеет обычно одинаковое с ней наименование.**
- филиал**
  - дочерняя компания
  - ассоциированная компания
  - головная компания
- 39. Фирма, контролирующая деятельность других компаний, называется**
- филиал
  - материнской компанией (головной фирмой)**
  - дочерняя компания
  - ассоциированная компания
- 40. Разновидность картельного соглашения, которое предполагает сбыт продукции и его участников через единый сбытовой орган – это:**
- Пул
  - Синдикат**
  - Холдинг
  - Концерн
- 41. Объединения предпринимателей, предусматривающее распределения прибылей его участников в заранее установленной пропорции:**
- Пул**

- b. Синдикат
- c. Трест
- d. Холдинг

42. Предприятия различных отраслей промышленности, производственный процесс которого взаимосвязан (горнодобывающие, металлургические и машиностроительные) представляет собой характер:

- a. Вертикального объединения
- b. Горизонтального объединения
- c. Предприятия разных отраслей, не связанных между собой представляет собой характер:
- d. Вертикального объединения

43. Цель стратегического планирования заключается в:

- a. построения модели будущего развития объекта планирования
- b. построения системы научно-обоснованных представлений о возможных состояниях объекта в будущем
- c. качественной характеристике объекта
- d. в выборе альтернативных путей развития

44. Что является главной целью бизнес-плана

- a. получение прибыли
- b. расширение предпринимательской деятельности
- c. выпуск запланированного объема продукции
- d. работа с поставщиками

45. Функциональные составляющие бизнес-плана:

- a. являются полноправными, равновесными частями структуры бизнес-плана
- b. основным разделом бизнес-плана является производственный план
- c. основным разделом бизнес-плана является план маркетинга
- d. основным разделом бизнес-плана является календарный план

46. Краткосрочное планирование – это разработка планов на:

- a. 1-2 года
- b. 3-5 лет
- c. более 5 лет
- d. 3 месяца

47. Критерием эффективности межличностной коммуникации являются:

- a. близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения
- b. доброжелательная атмосфера общения
- c. благоприятный климат в коллективе
- d. доброжелательное отношение руководства к коллективу

48. Основная цель коммуникационного процесса:

- a. сбор и обработка информации
- b. обмен различной информацией
- c. обеспечение понимания информации
- d. отфильтровывать максимальный объем ненужной информации

49. Коммуникации - это связующий процесс. Они связывают:

- a. работников друг с другом и со средствами производства
- b. уровни управления
- c. организацию в единое целое
- d. персонал организации с технологией

50. Лицо, сообщаемое информацию и передающее ее – это:

- a. Отправитель

- b. Получатель
- c. Потребитель
- d. Продавец

51. Лицо, которому предназначена информация, и который интерпретирует ее.

- a. Отправитель
- b. Получатель**
- c. Потребитель
- d. Продавец

52. Средством передачи информации является:

- a. отправитель
- b. канал**
- c. получатель
- d. продавец

53. К формированию уровней управления приводит.

- a. Горизонтальное разделение труда
- b. Вертикальное разделение труда**
- c. Общее руководство
- d. Директивное управление

54. Внутрифирменное организационное подразделение, отвечающее за выработку стратегических позиций фирмы в одной или нескольких областях хозяйствования и за конечный результат своей деятельности – это:

- a. Стратегические центры хозяйствования (СЦХ)**
- b. Производственные отделения
- c. Центральные службы
- d. Оперативно-хозяйственные подразделения

55. Производственно-хозяйственная группа, объединяющая два или несколько производственных отделений – это:

- a. Высший уровень
- b. Средний уровень
- c. Низовой уровень
- d. Групповой уровень**

56. Какие организационные структуры создаются для решения каких-то конкретных, разовых задач и после достижения стоящих перед ними целей ликвидируются ?

- a. линейные
- b. функциональные
- c. проектные**
- d. матричные

57. Внутреннее вознаграждение - это:

- a. чувство достижения результата, значимости работы, самоуважения;**
- b. заработная плата, продвижение по службе;
- c. символы служебного статуса и престижа;
- d. все выше перечисленное.

58. Внешнее вознаграждение — это:

- a. чувство достижения результата, значимости работы
- b. самоуважение
- c. заработная плата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа;**
- d. все выше перечисленное.

59. Анализ сильных и слабых сторон деятельности определяется в результате:

- a. Бухгалтерского анализа

- b. СВOT - анализа
- c. Анализа финансовой устойчивости
- d. Анализа платежеспособности

60. СВOT- анализ переводится как:

- a. «мощь», «слабость», «возможности» и «угрозы»
- b. «производитель», «оптовый посредник», «розничный посредник», «потребитель»
- c. «ресурсы», «резервы», «рост», «развитие»
- d. «продвижение», «товар», «цена», «качество»

61. Реальная группа –это

- a. это группа людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными ощущениями.
- b. это группа людей, объединенная для исследования по определенному, выделенному признаку.
- c. группа, которая складывается сама по себе исходя из потребностей общества или членов группы.
- d. - это социальная общность людей, выделенная и объединенная на основе определенных признаков и действующая совместно в значительных социальных ситуациях.

62. Условная группа – это:

- a. это группа людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными ощущениями.
- b. это группа людей, объединенная для исследования по определенному, выделенному признаку.
- c. группа, которая складывается сама по себе исходя из потребностей общества или членов группы.
- d. - это социальная общность людей, выделенная и объединенная на основе определенных признаков и действующая совместно в значительных социальных ситуациях.

63. Какой стиль поведения в конфликте целесообразен, когда индивид осознает ошибочность своей позиции, а вопрос более важен для другой стороны, чем для него самого:

- a. приспособление
- b. уклонение от конфликта
- c. совместная деятельность
- d. конкурентный стиль

64. Какой из приемов менее эффективен в борьбе со стрессом нехватки времени:

- a. корректировка нагрузки (в том числе путем обращения к руководству)
- b. установление приоритетов
- c. делегирование
- d. работа сверх установленного времени

65. Конфликт это:

- a. отсутствие согласия между двумя и более сторонами
- b. отсутствие понимания друг друга
- c. невыполнение каких-либо обязательств
- d. налаживание отношений в организации

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

| Оценка            | Показатели* |
|-------------------|-------------|
| Отлично           | 85-100%     |
| Хорошо            | 70-84%      |
| Удовлетворительно | 56-69%      |

\* - % выполненных заданий от общего количества заданий в тесте. Показатели зависят от уровня сложности тестовых заданий.

### 3.3. Задания для промежуточной аттестации зачета и экзамена

1. Задачи управления обществом
2. Условия и факторы возникновения и развития менеджмента.
3. Этапы развития менеджмента в мире.
4. Революции в менеджменте
5. Школа научного управления
6. Школа административного управления
7. Школа человеческих отношений
8. Количественная школа
9. Основные подходы к управлению
10. Менеджмент как наука и искусство.
11. Сущность и содержание менеджмента. Цели и задачи менеджмента.
12. Инфраструктура менеджмента.
13. Разнообразие моделей менеджмента
14. Национальные особенности менеджмента.
15. Понятие, виды и общие характеристики организации.
16. Суть управления, уровни управления.
17. Внутренняя среда организации.
18. Внешняя среда организации.
19. Основные законы и жизненный цикл организации
20. Суть и содержание понятий «предпринимательство» и «бизнес». Среда и функции бизнеса.
21. Классификация фирм.
22. Типы объединений предприятий.
23. Методика изучения фирм.
24. Правовое регулирование образования и деятельности фирм
25. Понятия целей и их классификация.
26. Выработка стратегий и ее виды.
27. Основные принципы управления
28. Основные методы управления
29. Сущность коммуникации и анализ коммуникационного процесса в организации
30. Элементы и этапы процесса коммуникации.
31. Преграды на пути обмена информацией в межличностных коммуникациях
32. Преграды на пути обмена информацией в организационных коммуникациях
33. Структура коммуникации и коммуникационные стили.
34. Информационное обеспечение менеджмента
35. Внутрифирменное планирование как функция управления.
36. Виды планирования
37. Организация как функция управления.
38. Типы организационных структур.
39. Мотивация как функция управления.
40. Содержательные теории мотивации
41. Процессуальные теории мотивации
42. Контроль как функция управления
43. Основные виды внутрифирменного контроля.
44. Понятие и классификация проблем.
45. Содержание и стадии процесса принятия решений.

46. Классификация управленческих решений.
47. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
48. Важнейшие области принятия решений.
49. Механизм принятия решений.
50. Основные методы принятия решений.
51. Понятие группы и классификация групп. Взаимодействие человека и группы.
52. Лидерство и руководство в организации.
53. Основные стили лидерства и руководства.
54. Основные подходы к теории лидерства.
55. Теория лидерских качеств
56. Концепция ситуационного лидерства
57. Поведенческий подход к теории лидерства
58. Формы влияния и власти
59. Сущность и виды конфликтов в организации.
60. Причины и последствия конфликтов.
61. Способы разрешения конфликтных ситуаций
62. 3. ВРМ-системы

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:



- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).*