

**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 «Событийный менеджмент»**

Уровень образования	<u>бакалавриат</u> <small>(бакалавриат/магистратура/специалитет)</small>
Направление подготовки бакалавриата/магистратуры/специальность	<u>42.03.01 Реклама и связи с общественностью</u> <small>(код, наименование направления подготовки/специальности)</small>
Профиль направления подготовки/специализация	<u>Реклама и связи с общественностью в сфере государственного и муниципального управления</u> <small>(наименование)</small>

Разработчик \_\_\_\_\_

  
ПОДПИСЬ

Магомедова Т.В., к.э.н., доц.  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента «2» сентября 2019 г., протокол № 1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

  
ПОДПИСЬ

Магомедова Т.В., к.э.н., доцент  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
  - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
    - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
  - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
    - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
    - 2.2.2. Описание шкал оценивания
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
  - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
  - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

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

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины Событийный 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 42.03.01 – Реклама и связи с общественностью

Рабочей программой дисциплины Событийный менеджмент предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Код и наименование общепрофессиональной компетенции
ПК-4	Способен участвовать в реализации коммуникационных кампаний, проектов и мероприятий

## 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 Основы менеджмента:

- Деловая (ролевая) игра
- Коллоквиум
- Кейс-задание
- 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>
ПК-4. Способен участвовать в реализации коммуникационных кампаний, проектов и мероприятий	ПК-4.1. Выполняет функционал линейного менеджера в рамках текущей деятельности отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью	Тема 1. Общая теория событийного управления. Тема 2. Организация как объект менеджмента.
	ПК-4.2. Осуществляет тактическое планирование мероприятий в рамках реализации коммуникационной стратегии	Тема 4. Планирование события
	ПК-4.3. Участствует в организации внутренних коммуникаций и мероприятий по формированию корпоративной идентичности и корпоративной культуры	Тема 6. Оценка эффективности события

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

## 2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине Событийный менеджмент определяется на следующих этапах:

1. Этап текущих аттестаций
2. Этап промежуточных аттестаций

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции							Этап промежуточной аттестации
	Этап текущих аттестаций			Этап промежуточных аттестаций			18-20 неделя	
1	1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя	СРС	КР/КП		Промежуточная аттестация
Код и наименование формируемой компетенции	Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация	18-20 неделя	
1	2	3	4	5	6	7		
ПК-4.1. Выполняет функционал линейного менеджера в рамках текущей деятельности отдела по рекламе и (или) связям с общественностью и (или) при реализации коммуникационного проекта по рекламе и связям с общественностью	Тест № 1 контрольная работа, ситуационные задачи)			+	-		Контрольная работа для проведения зачёта	
ОПК-4			(Тест № 3, контрольная работа, ситуационные задачи)	+				
ПК-4.2. Осуществляет тактическое планирование мероприятий в рамках реализации коммуникационной стратегии			(Тест № 3, контрольная работа, ситуационные задачи)	+				
ПК-4.3. Участвует в организации внутренних коммуникаций и мероприятий по формированию корпоративной идентичности и корпоративной культуры				+				

## 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 Событийный менеджмент является установление одного из уровней сформированности компетенций: **высокий, повышенный, базовый, низкий.**

Уровень		Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
<p><b>Высокий</b> (оценка «отлично», «зачтено»)</p>	<p>Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине.                      Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные.                      Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы.                      Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции</p>	<p>Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач.                      Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы.                      Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции</p>	<p>Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне.                      Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки.                      Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, и навыками,</p>
<p><b>Повышенный</b> (оценка «хорошо», «зачтено»)</p>	<p>Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне.                      В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия.                      Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с значительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки.                      Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции</p>	<p>Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине.                      Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные.                      Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками.                      Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков</p>	<p>Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине.                      Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные.                      Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками.                      Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков</p>
<p><b>Базовый</b> (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)</p>	<p>Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП.                      Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения.</p>	<p>Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне.                      Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки.                      Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками,</p>	<p>Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне.                      Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки.                      Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками,</p>

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач

## 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.: продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; правильно формирует определения; демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: демонстрирует общее знание изучаемого материала; испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; знает основную рекомендуемую литературу; умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.



### **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.

#### **3.2.1. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций**

##### **Вопросы к коллоквиуму**

- Время проведения 90 мин.
- Состоит из 34 вопросов.

1. Природа управления и исторические тенденции его развития.
2. Дайте определение менеджмента. Как можно рассмотреть содержание понятия «менеджмент»?

3. Сущность и содержание менеджмента.
4. Школа научного управления
5. Классическая (административная) школа в управлении
6. Школа человеческих отношений.
7. Школа науки управления (количественная школа).
8. Системный подход
9. Процессный подход
10. Ситуационный подход
11. Цели и задачи менеджмента.
12. Характеристики формальной организации
13. Общие характеристики организаций.
14. Суть управления, уровни управления.
15. Делегирование полномочий.
16. Внутренняя среда организации.
17. Внешняя среда организации. Среда прямого воздействия
18. Внешняя среда организации. Среда косвенного воздействия
19. Суть содержания понятий «предпринимательство» и «бизнес».
20. Подходы к определению события.
21. Определение и изучение событий
22. Типология событий: религиозные, корпоративные, коммерческие/  
государственные, личные
23. Стадии процесса планирования.
24. Основные составляющие концепции события.
25. Программа события.
26. Паспорт события.
27. Способы продвижения события.
28. Маркетинговая эффективность мероприятий.
29. Цели маркетинговых мероприятий при организации события.
30. Преимущества применения событийного маркетинга.
31. Изучение финансовой ситуации (город, регион, страна).
32. Калькуляция всех затрат.
33. Расчет бюджета мероприятия. Определение потенциальных спонсоров и инвесторов и разработка стратегии привлечения их капитала.
34. Определение влияния мероприятия на экономику региона.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума:

- оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры не только из рекомендуемой литературы, но и самостоятельно составленные, демонстрирует способности анализа и высокий уровень самостоятельности. Занимает активную позицию в дискуссии;

- оценка «хорошо»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры и демонстрирует высокий уровень самостоятельности, устанавливает причинно-следственные связи обсуждаемых проблем;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, преимущественно корректно использует терминологический аппарат. Обучающийся недостаточно доказательно и полно обосновывает свои суждения, с затруднением приводит свои примеры;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся не ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, некорректно использует терминологический аппарат. Обучающийся не приводит примеры к своим суждениям. Не участвует в работе.

### Кейс-задания по разделу 1

Кейс 1. Россия – новый рынок сбыта Агент, представляющий американскую компанию «OliverDrilling» в Финляндии, сообщил руководству, что из России поступил заказ на бурильное оборудование для шахт среднего размера на сумму 32 млн. долл.

Компания производит оборудование, сконструированное по ее собственной разработке и предназначенное для работы в малых шахтах. Отличительной особенностью его является высокая экономичность, что в совокупности с хорошим качеством позволило фирме занять лидирующее положение на этом сегменте рынка и продавать товар по высокой цене.

Компания имеет опыт работы на зарубежных рынках. Более 70% от суммы увеличения продаж за последнее пятилетие приходится на экспортные поставки. В Восточной Европе компанию представляют три агента. Послепродажное обслуживание осуществляется через местные независимые фирмы по контрактам. Рынки стран Восточной Европы являются новыми для фирмы, в связи с чем банк «OliverDrilling» отказался подтвердить аккредитив для российской торговой организации, посоветовав получить аванс.

В практике компании использовались обычно поставки на условиях ФАС Нью-Йорк для европейских покупателей и ФАС Лонг Бич – для Азии. И в том, и в другом случаях около 20% экспортных поставок для постоянных клиентов осуществлялось по открытому счету после 25%-й оплаты. Другим клиентам предлагался платеж в течение 60 дней. Продажи новому клиенту всегда осуществлялись через подтвержденный безотзывный аккредитив.

В то время как президент компании обдумывал предложение из России, ее агент из Финляндии настаивал на предложении покупателю других условий, так как выяснилось, что конкуренты из Германии и Кореи проявляют особую заинтересованность в этом заказе. Несмотря на то, что их машины хуже по качеству, конкуренты неоднократно выигрывали лучшими для покупателя условиями поставки или платежа.

Покупатель – крупная торговая организация в России – пока не связывалась с конкурирующими фирмами, надеясь на ответ «OliverDrilling». Вскоре последовал телефонный звонок брокера с прекрасной репутацией из Сант-Луиса, который проявил заинтересованность в заключении сделки: в качестве оплаты за машины российская фирма может поставить партию каменного угля. Компания не имела опыта работы в этой области, но готова была его приобрести, если эта сделка положит начало постоянным связям. Но в этом агент в Финляндии не был уверен.

Президент компании был заинтересован в получении этого заказа, поскольку считал, что опыт поможет в изучении возможностей проникновения на восточноевропейский рынок. Но он не собирался терять репутацию поставщика высококачественного и дорогого оборудования, а поскольку продажа должна была осуществляться через финского агента, возникали подозрения, что агент мог сообщить другим европейским агентам об условиях сделки.

Ослабление напряженности между США и Россией объясняло поощрение американским правительством активности фирм на этом рынке, поэтому не требовалось получения экспортной лицензии, тем более, что товар компании не относится к числу стратегических.

#### Вопросы для обсуждения

1. Какие побудительные мотивы освоения нового рынка могут определить положительное решение президента компании?

2. Советуете ли вы президенту компании принять предложение о бартерной сделке? Положительный и отрицательный ответы аргументируйте. Какие условия поставки и платежа вы могли бы предложить для этой сделки?

3. Какие конкурентные преимущества имеет предложение компании? Какими его недостатками пользуются конкуренты?

**Кейс 2.** Семейный бизнес Джон только что закончил Колледж делового администрирования при штатном университете и начал работать в малом бизнесе, принадлежащем его семье, где занято 25 неквалифицированных работников. В первую неделю работы отец вызвал Джона к себе и сказал: «Джон, я наблюдал за тем, как ты работаешь с людьми, на протяжении последних двух дней. Мне очень неприятно, но я должен тебе кое-что сказать. Ты слишком добрый по отношению к людям. Я знаю, тебя учили в университете всей этой ерунде о человеческих взаимоотношениях, но здесь все это не работает. Я помню, как мы в колледже обсуждали Хоторнские исследования и насколько все были ими увлечены. Однако поверь мне, существуют другие способы управления людьми, чем быть просто добрым по отношению к ним».

Вопросы для обсуждения:

1. Как бы вы отреагировали на замечание отца, оказавшись на месте Джона?
2. Считаете ли вы, что отец Джона правильно понимает и интерпретирует Хоторнские исследования?
3. Какие стадии менеджмента прошел, по вашему мнению, отец Джона в своем семейном бизнесе?
4. Считаете ли вы, что он понимает важность новейших тенденций в окружающей среде и осознает, как новая парадигма повлияет на его бизнес?
5. Как бы вы объяснили своему отцу необходимость по-новому взглянуть на своих подчиненных?

**Кейс 3.** Продукты питания – в развивающуюся страну Венгерская фирма «Эмэкс» экспортирует основные продукты питания. На одном из потенциальных внешних рынков сбыта сложилась ситуация неудовлетворенного спроса. Таким образом, выход на новый рынок для «Эмэкса» оказался очень легким. В первый год покупателями товаров «Эмэкса» выступали почти исключительно частные предприниматели. 80% реализации составляли массовые товары, остальное пришлось на долю защищенных патентом и товарным знаком фирменных изделий. (Набор изделий состоял из 25 наименований, из которых фирменными были 80%.)

На следующий год экспорт вырос в 3,1 раза. Здесь уже 88% закупила государственная организация-импортер. Количество наименований изделий увеличилось до 45 и из них фирменные изделия составили уже 44%. На третий год также намечались перспективы расширения продаж.

При заключении новых сделок необходимо было принимать во внимание, что:

- в данном случае речь идет о рынке развивающейся страны;
- товары, поставленные по заключенным на второй год работы на рынке сделкам, попадут к конечному потребителю не раньше II квартала следующего года, поскольку отгрузки осуществляются в IV квартале года заключения контрактов;
- рынок при возрастании конкуренции постепенно начал насыщаться;
- покупатели из частного сектора начали работать во всех районах страны, они профессионально разбираются в вопросах сбыта товара;
- государственная организация-импортер из-за отсутствия специалистов и сбытовой сети с трудом реализует товары;
- для сбыта фирменных изделий необходимы значительные усилия по их продвижению;
- в интересах развития местной промышленности государственная организация-импортер заботится об импорте полуфабрикатов («Эмэкс» экспортирует и их).

«Эмэкс» организовала в стране-импортере выставку, где крупнейшие специалисты могли ознакомиться с уже экспортируемыми и 6 новыми фирменными изделиями. С рекламной точки зрения выставка хорошо удалась. Далее, «Эмэкс» командировала на рынок специалиста, чтобы он организовал для представителя фирмы службу по работе с покупателями, кото-рая могла бы, кроме всего прочего, помочь государственной организации реализовать импортируемое продовольствие.

### Вопросы для обсуждения

1. Почему фирмой «Эмэкс» было принято решение выйти на рынок развивающейся страны?
2. Какое положение удалось занять фирме на рынке продуктов питания через два года?

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при решении кейс-задания:

- оценка «отлично»: в процессе решения проблемной ситуации продемонстрированы глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений. Ответы и предложенные решения логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные. Грамотно и полно сформулированы все обоснования; изложение материала логично, грамотно, без ошибок; обучающийся демонстрирует связь теории с практикой;

- оценка «хорошо»: показаны твёрдые и достаточно полные знания материала дисциплины. Ответ содержит незначительные ошибки, однако, в целом, обучающийся демонстрирует правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; даёт грамотные ответы на поставленные вопросы в кейсе, обосновывает принятое решение;

- оценка «удовлетворительно»: рассуждения обучающегося поверхностные, слабое владение профессиональной терминологией, не связывает теорию с практикой, рассуждения нелогичны, решение не обосновано либо предложения не раскрывают суть проблемы;

- оценка «неудовлетворительно»: предпринята попытка решения проблемной ситуации, ответ неверен, допущены критические ошибки в решении, ответ показывает непонимание обучающимся сути вопроса, незнание теории, неумение связать теорию с практикой.

### Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 3.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 4.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

#### Вариант 1

1. Дайте определение менеджмента. Как можно рассмотреть содержание понятия «менеджмент»?
2. Общие характеристики организаций.
3. Методика изучения предприятий.
4. Расчет бюджета мероприятия. Определение потенциальных спонсоров и инвесторов и разработка стратегии привлечения их капитала.

#### Вариант 2

1. Сущность и содержание менеджмента.
2. Внутренняя и внешняя среда организации.
3. Правовое регулирование образования и деятельности фирмы
4. Определение влияния мероприятия на экономику региона.

#### Вариант 3

1. Основные концепции и подходы к управлению.
2. Цели маркетинговых мероприятий при организации события
3. Классификация фирм
4. Методы управления

#### Вариант 4

1. Основные концепции и подходы к управлению.

2. Классификация фирм
3. Методы управления
4. Подходы к определению события.

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.

### Тесты

- Время выполнения 90 мин.
- Количество вопросов 70.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

1. Менеджмент происходит от латинского слова:
  - a. Организм
  - b. душа
  - c. **рука**
  - d. функция

2. Менеджмент – это...
  - a. **управление хозяйственной деятельностью**
  - b. государственное или общественное управление
  - c. управление в неживой природе
  - d. управление автомобилем

3. В отличие от теории возникновения и развития практический менеджмент насчитывает примерно ..... тысячелетий:

- a. 5
- b. 6
- c. 7
- d. 8

4. Какая управленческая революция связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи:

- a. Производственно-строительная
- b. Религиозно-коммерческая
- c. **Светско-административная.**

d. Ситуационная

5. Какая управленческая революция связана с правлением в Вавилоне царя Навуходоносора XI

- a. Религиозно-коммерческая
- b. Светско-административная.
- c. **Производственно-строительная**
- d. Ситуационная

6. Какая управленческая революция произошла в Шумерии в третьем тысячелетии до н.э.,

- a. Религиозно-коммерческая
- b. Светско-административная.
- c. **Производственно-строительная**
- d. Ситуационная

7. Менеджмент был признан самостоятельным видом деятельности только в:

- a. начале XIX века
- b. середине XIX века
- c. **начале XX века**
- d. середине XX века.

8. Формирование теории управления как науки произошло:

- a. в древности
- b. в 18-19 веке;
- c. **к началу 20 века.**
- d. В 17 веке

9. Какой фактор характеризует искусство менеджмента?

- a. социально-психологические интуиция
- b. харизма менеджера
- c. **богатый опыт работы в области управления**
- d. организационная воля и сила характера
- e. способность понимать интересы людей

10. Системный подход охватывает период:

- a. 1950-1960 гг.
- b. 1980-1985 гг.
- c. **С 1950 года до настоящего времени**
- d. С конца 1960г. до настоящего времени

11. Системный подход охватывает период:

- a. 1950-1960 гг.
- b. 1980-1985 гг.
- c. С 1950 года до настоящего времени
- d. **С конца 1960г. до настоящего времени**

12. В рамках какой концепции было сформулировано понятие организационной структуры фирмы как системы взаимосвязей, имеющих определенную иерархию?

- a. Концепция научного управления
- b. **Концепция административного управления**
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений

d. Концепция управления с позиций науки о поведении

13. Какая концепция рассматривала управление как определенную специальность, благодаря чему менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований?

- a. **Концепция научного управления**
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. Концепция управления с позиций науки о поведении

14. Концепция, основанная на применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работников результатами своего труда:

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

15. Какая из перечисленных концепций управления наиболее современная?

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

16. Основателем классической школы управления является

- a. Г. Форд
- b. Г. Эмерсон
- c. **Ф. Тейлор**
- d. А. Маслоу

17. Представители научной школы:

- a. Э. Мэйо, М.П. Фоллет
- b. Р. Оуэн, В. Парето
- c. А.Файоль, Д.Ганнт
- d. **Ф.Тейлор, Ф. Гилберт**

18. Представители школы человеческих отношений:

- a. **Р. Оуэн, М.П. Фоллет, Э. Мэйо**
- b. А.Файоль, Д.Ганнт
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Н. Макиавелли, Иисус Христос

19. Представители административной школы:

- a. Р. Оуэн, М.П. Фоллетт
- b. **А.Файоль, Муни**
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Э. Мэйо, Д. Ганнт

20. Принципы менеджмента впервые были сформулированы и опубликованы

в \_\_\_\_\_ году:

- a. 1811;
- b. 1861;
- c. 1891;
- d. **1911.**



d. Концепция управления с позиций науки о поведении

13. Какая концепция рассматривала управление как определенную специальность, благодаря чему менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований?

- a. **Концепция научного управления**
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. Концепция управления с позиций науки о поведении

14. Концепция, основанная на применении приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работников результатами своего труда:

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

15. Какая из перечисленных концепций управления наиболее современная?

- a. Концепция научного управления
- b. Концепция административного управления
- c. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений
- d. **Концепция управления с позиций науки о поведении**

16. Основоположником классической школы управления является

- a. Г. Форд
- b. Г. Эмерсон
- c. **Ф. Тейлор**
- d. А. Маслоу

17. Представители научной школы:

- a. Э. Мэйо, М.П. Фоллет
- b. Р. Оуэн, В. Парето
- c. А.Файоль, Д.Ганнт
- d. **Ф.Тейлор, Ф. Гилберт**

18. Представители школы человеческих отношений:

- a. **Р. Оуэн, М.П. Фоллет, Э. Мэйо**
- b. А.Файоль, Д.Ганнт
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Н. Макиавелли, Иисус Христос

19. Представители административной школы:

- a. Р. Оуэн, М.П. Фоллетт
- b. **А.Файоль, Муни**
- c. Ф.Тейлор, Ф. Гилберт
- d. Э. Мэйо, Д. Ганнт

20. Принципы менеджмента впервые были сформулированы и опубликованы

в \_\_\_\_\_ году:

- a. 1811;
- b. 1861;
- c. 1891;
- d. **1911.**

21. Автором книги «Принципы научного менеджмента» был:
- А. Смит;
  - Д. Рикардо;
  - Ф. Тейлор;**
  - Ф. Хедоури.
22. Какую из перечисленных функций Анри Файоль считал основной:
- техническая деятельность
  - коммерческая деятельность
  - администрирование**
  - производственная
23. Для какой школы менеджмента характерно управление межличностными отношениями и применение психологии и социологии:
- школа научного управления
  - количественная школа
  - школа человеческих отношений и поведенческих наук**
  - классическая школа управления
24. В какой школы менеджмента большое внимание уделялось организации труда:
- школа научного управления**
  - количественная школа
  - школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - классическая школа управления
25. Рассмотрение производства как «социальной системы» с использованием системного, процессного и ситуационного подходов и исследование проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода, включая применение математических методов и ЭВМ лежит в основе
- школа научного управления
  - количественная школа**
  - школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - классическая школа управления
26. В какой школе менеджмента большое внимание уделялось линейным и функциональным структурам управления:
- школа научного управления
  - количественная школа
  - школа человеческих отношений и поведенческих наук
  - классическая школа управления**
27. В какой научной школе менеджмент рассматривается, как процесс взаимосвязанных функций:
- поведенческой
  - классической
  - административной**
  - с позиций психологии и человеческих отношений
28. Какую из перечисленных функций А. Файоль считал основной:
- техническая деятельность
  - коммерческая деятельность

- c. администрирование
- d. мотивация

29. Укажите, какой из перечисленных научных трудов принадлежит Ф. Тейлору:
- a. «Проблемы человека в индустриальном обществе»
  - b. «Принципы научного управления»
  - c. «Основы коммерческой деятельности»
  - d. «Управление человеческими отношениями»

30. Кто был основателем административной школы?
- a. Ф.Тейлор
  - b. А.Файоль
  - c. Э.Мейо
  - d. С.Гарнер

31. Принцип, сформулированный Файолем, при котором работник получает распоряжения и отчитывается только перед одним непосредственным начальником - это
- a. единоначалие
  - b. согласованности действий
  - c. единства команды
  - d. децентрализация

32. Ключевыми моментами разработок школы науки управления являются:
- a. теория мотивации
  - b. принципы администрирования
  - c. исследование человеческих отношений
  - d. моделирование и исследование трудовых операций

33. Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного управления?

- a. поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации
- b. максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте
- c. определение функций и принципов эффективного менеджмента
- d. рациональное построение организации как иерархической структуры

34. Какова главная идея школы административного управления?

- a. управление должно иметь свои законы, научные методы, формулы, принципы.
- b. рациональное построение организации как иерархической структуры
- c. для решения задачи управления каким-либо объектом разрабатывается модель процесса управления
- d. поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации

35. "Далеко не всегда только высокая заработная плата приводит к росту производительности труда. Достигнуть увеличения выработки можно при большем внимании и заботе о подчиненных со стороны руководителя" - это мнение относится к школе:

- a. научного управления
- b. административного управления
- c. человеческих отношений
- d. количественной

**36. Ситуационный подход - это:**

- a. изучение конкретной ситуации, исходя из которой, принимается управленческое решение;
- b. рассмотрение объекта исследования в единстве его внешних и внутренних связей;
- c. рассмотрение управления как непрерывного процесса.
- d. рациональное построение организации как иерархической структуры

**37. Что является объектом управления?**

- a. функции управления
- b. управляемая система
- c. совместная деятельность людей
- d. проблема, которую надо решить
- e. ситуация

**38. Согласно процессному подходу управление – это:**

- a. разработка целей и задач организации и путей их реализации
- b. процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями
- c. целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
- d. реализация потребностей признания и самовыражения менеджера

**39. Согласно процессному подходу управление - это:**

- a. Разработка целей и задач организации и путей их реализации
- b. Процесс, т.е. серия непрерывных действий, называемых функциями
- c. Целенаправленные действия на стимулирование персонала организации
- d. Реализация потребностей признания и самовыражения менеджера

**40. Некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, - это:**

- a. Структура
- b. Система
- c. Образование
- d. Организация
- e. обобщенность

**41. Менеджмент - это**

- a. наука
- b. искусство
- c. наука и искусство
- d. учение

**42. 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

**43. 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

44. 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

45. 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

46. Законченное целесообразное действие, направленное на выполнение конкретной задачи технического, организационного или социального характера называется:

- a. управленческой операцией
- b. методом управления
- c. управленческим процессом.
- d. поиск решения

47. Организация – это

- a. группа людей, объединенная общими интересами
- b. группа людей, владеющая средствами производства
- c. группа людей, деятельность которых координируется руководством
- d. группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели

48. Открытая система характеризуется:

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

49. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:

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

50. Неформальные группы возникают

- a. в результате реорганизации
- b. при создании новой структуры
- c. спонтанно
- d. по воле руководства

51. “Система сознательно координируемых действий двух или более человек”. – это определение

- a. Формальной организации
- b. Неформальной организации
- c. Команды
- d. Группы

- 52. Группы людей, которые возникают спонтанно, но, где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно – это определение**
- Формальной организации
  - Неформальной организации**
  - Команда
  - Комитет
- 53. Деятельность каких организаций спланирована руководством:**
- Формальной организации
  - Неформальной организации
  - Коммерческой организации
  - Некоммерческой организаци
- 54. Конкретное конечное состояние или искомый результат, которого стремиться добиться группа людей:**
- структура
  - цель**
  - задача
  - организация
- 55. Уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы - это:**
- Взаимосвязанность факторов внешней среды**
  - Сложность внешней Среды
  - Подвижность Среды
  - Неопределенность внешней Среды
- 56. Какой из факторов относится к внешней среде прямого воздействия:**
- демографические
  - поставщики**
  - природные
  - Политические
- 57. К факторам внешней среды косвенного воздействия относятся:**
- Организационная структура
  - конкуренты
  - потребители
  - социально-культурные**
- 58. Центральным звеном в любой модели управления является:**
- структура
  - технология
  - люди**
  - цели
- 59. Число факторов, на кот.организация обязана реагировать – это:**
- Сложность внешней среды**
  - Подвижность среды
  - Неопределенность внешней среды
  - Взаимосвязанность факторов внешней среды
- 60. Скорость, с которой происходят изменения в окружении организации- это:**

- a. Подвижность среды
- b. Сложность внешней среды
- c. Взаимосвязанность факторов внешней среды
- d. Неопределенность внешней среды

**61. Функция количества информации, которой располагает организация по поводу конкретного фактора, а также функция уверенности в этой информации.**

- a. Взаимосвязанность факторов внешней среды
- b. Неопределенность внешней среды
- c. Сложность внешней среды
- d. Подвижность среды

**62. Факторы, оказывающие немедленное влияние на организацию:**

- a. Внутренняя среда
- b. Среда прямого воздействия
- c. Гибкая среда
- d. Среда косвенного воздействия

**63. Факторы, которые могут не оказывать прямого немедленного воздействия на организации, но тем не менее, сказываются на них:**

- a. Внутренняя среда
- b. Среда прямого воздействия
- c. Гибкая среда
- d. Среда косвенного воздействия

**64. Состояние экономики, НТП, социокультурные факторы, политические изменения, влияние групповых интересов и существенные для организации события в других странах - это**

- a. Внутренняя среда
- b. Среда прямого воздействия
- c. Гибкая среда
- d. Среда косвенного воздействия

**65. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители и конкуренты**

- a. Внутренняя среда
- b. Среда прямого воздействия
- c. Гибкая среда
- d. Среда косвенного воздействия

**66. К основным внутренним элементам организации относятся:**

- a. цели, структура, технология, задачи, люди
- b. финансы, принципы, функции, методы
- c. поставщики, посредники, конкуренты
- d. планирование, организация, мотивация, контроль

**67. В менеджменте некая группа может считаться организацией, если члены этой группы...**

- a. тесно связаны друг с другом
- b. намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели
- c. работают в одном офисе

d. связаны друг с другом с помощью информационных потоков

**68. Факторы, которые непосредственно влияют на операции организации и испытывают на себе прямое же влияние организации называются факторами:**

- a. прямого воздействия;
- b. косвенного воздействия;
- c. макросреды;
- d. микросреды.

**69. К факторам эффективности менеджмента не относится:**

- a. степень достижения цели организации
- b. степень удовлетворенности личных потребностей менеджера
- c. выживание
- d. производительность

**70. Закон, утверждающий, что сумма свойств (потенциала) организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств (потенциалов), имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности?**

- a. закон композиции
- b. закон самосохранения
- c. закон синергии
- d. закон онтогенеза

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

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

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

### 3.3. Задания для зачета

#### Список вопросов к зачету

1. Природа управления и исторические тенденции его развития.
  2. Дайте определение менеджмента. Как можно рассмотреть содержание понятия «менеджмент»?
  3. Сущность и содержание менеджмента.
  4. Школа научного управления
  5. Классическая (административная) школа в управлении
  6. Школа человеческих отношений.
  7. Школа науки управления (количественная школа).
  8. Системный подход
  9. Процессный подход
  10. Ситуационный подход
  11. Цели и задачи менеджмента.
  12. Характеристики формальной организации
  13. Общие характеристики организаций.



14. Суть управления, уровни управления.
15. Делегирование полномочий.
16. Внутренняя среда организации.
17. Внешняя среда организации. Среда прямого воздействия
18. Внешняя среда организации. Среда косвенного воздействия
19. Суть содержания понятий «предпринимательство» и «бизнес».
20. Среда и функции бизнеса.
21. Классификация фирм по виду и характеру хозяйственной деятельности.
22. Классификация фирм по правовому положению.
23. Классификация фирм по характеру собственности.
24. Классификация фирм по принадлежности капитала и контролю.
25. Классификация фирм по сфере деятельности.
26. Типы объединений предприятий.
27. Методика изучения предприятий.
28. Правовое регулирование образования и деятельности фирмы
29. Порядок ликвидации фирмы.
30. Основные стили управления
31. Организационно - административные методы управления
32. Экономические методы управления
33. Социально-психологические методы управления
34. Формы влияния и власти
  1. Содержание и задачи внутрифирменного планирования
  2. Основные виды планирования
  3. Перспективное планирование
  4. Стратегическое планирование
  5. Среднесрочные планы
  6. Бизнес-план и его структура
  7. Сущность функции организации в менеджменте
  8. Административно-организационное управление
  9. Оперативное управление
  10. Понятие и особенности организационных структур управления
  11. Линейная структура
  12. Функциональная структура
  13. Линейно-функциональная структура
  14. Матричная структура
  15. Классификация организационных структур управления
  16. Мотивация, основы теории мотивации.
  17. Содержательные теории мотивации
  18. Процессуальные теории мотивации
  19. Теория ожидания Виктора Врума
  20. Теория справедливости
  21. Модель Портера - Лоулера
  22. Функции, виды контроля.
  23. Виды и формы контроля.
  24. Система внутрифирменного учета и отчетности. Основные формы и содержание финансовой отчетности.
    1. Понятие и классификация проблем.
    2. Содержание и стадии процесса принятия решений.
    3. Классификация управленческих решений.
    4. Факторы влияющие на процесс принятия решений.
    5. Основные методы принятия решений
    6. Важнейшие области принятия решений.
    7. Механизм принятия управленческих решений.

8. Коммуникации и ее виды
9. Коммуникации между организацией и ее внешней средой.
10. Коммуникации между уровнями (межуровневые коммуникации).
11. Коммуникации между различными подразделениями.
12. Коммуникации руководитель-подчиненный
13. Коммуникации между руководителем и рабочей группой
14. Неформальные коммуникации
15. Элементы и этапы процесса коммуникаций.
16. Межличностные коммуникации.
17. Вербальные коммуникации
18. Невербальные коммуникации
19. Организационные коммуникации.
20. Преграды в организационных коммуникациях
21. 1 Сущность и виды конфликтов в организации.
22. Внутриличностный конфликт
23. Межличностный конфликт
24. Конфликт между личностью и группой
25. Межгрупповой конфликт
26. Причины и последствия конфликтов.
27. Способы разрешения конфликтных ситуации
28. Управление экономическими отношениями предприятий.
29. Показатели конкурентоспособности фирм на международном рынке.
30. Особенности организации управления в американских, западноевропейских и японских фирмах

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.).*