

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.05.2026 14:37:46
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

МЕНЕДЖМЕНТ

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Очная форма обучения - **зачет (1 семестр), экзамен (2 семестр)**

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ОПК-1.2 Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной, управленческой работы, реализуемых с учетом профессиональных задач	Вопросы (№ 1- №10)
	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу команд при решении профессиональных задач	Задания (№1)
	Обучающийся владеет: навыками реализации управленческих функций в области кадрового менеджмента	Задания (№1)
ОПК-4.2 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Обучающийся знает: технологии и методы оперативного управления, приемы их документационного сопровождения	Вопросы (№ 11- №20)
	Обучающийся умеет: выбирать научно обоснованные технологии оперативного управления персоналом	Задания (№2)
	Обучающийся владеет: методами оперативного управления персоналом	Задания (№2)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС Университета.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС Университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.2 Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной, управленческой работы, реализуемых с учетом профессиональных задач
Примеры вопросов 1. В теориях мотивации, потребности определяют как _____ к действию: побуждение стремление мотив стимул 2. В теориях мотивации, ощущение недостатка в чем-либо, имеющее конкретную направленность, определяют как _____ к действию: побуждение стремление мотив стимул 3. Вознаграждение в теориях мотивации – это: заработная плата и премиальные выплаты результат, которого достигает человек в процессе работы все, что человек считает ценным для себя уровень достижения целей организации 4. Контроль, осуществляемый непосредственно в ходе проведения работы в отношении такого объекта, как подчиненные и сотрудники, определяет содержание: предварительного контроля текущего контроля заключительного контроля нет верного ответа 5. Контроль, проводимый либо сразу по завершению работы, либо по истечении определенного периода времени – это: предварительный контроль текущий контроль заключительный контроль нет верного ответа	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

6.В методе контрибуции (методе валовой маржи, методе безубыточности) выделяют следующие виды издержек: прямые и косвенные прямые и накладные переменные и постоянные основные и вспомогательные
7.В методе контрибуции (методе валовой маржи, методе безубыточности) издержки, величина которых НЕ меняется в зависимости от объема производства продукции или услуг, называют: постоянные фиксированные неизменные стабильные
8.Значение миссии: миссия определяет пути получения прибыли как основного фактора жизнедеятельности организации; миссия способствует формированию положительного имиджа в представлениях субъектов внешней среды; миссия является главной, количественно выраженной целью организации.
10.Цель организации- это: предполагаемый результат бессознательной деятельности человека; итоговый финансовый результат, на достижение которого преднамеренно направлен процесс управления; это реальные желания деятельности субъекта; конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых является для нее желательным и на достижение которых направлена ее деятельность.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ОПК-4.2 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Обучающийся знает: технологии и методы оперативного управления, приемы их документационного сопровождения
Примеры вопросов 11. Цели должны удовлетворять условиям: объективность; краткость; значимость; согласованность по уровням управления. 12.Отличие целей от миссии: специализация; определенность во времени; направленность. 13. Дерево целей – это: структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня; структурированная совокупность задач организации, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная); это графическая схема структуры организации, которая демонстрирует разбивку общих целей на подцели.	

14. При построении «дерева целей» его проектирование идет по методу: разложение целого на составные части; соединение ранее выделенных частей в единое целое; от общих выводов к частному, единичному факту; от частного к общему.
15. Организационная структура управления — это: система взаимоотношений работников предприятия в процессе производства; совокупность подразделений и служб основного назначения; это комплекс производственных подразделений предприятия; совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений) и связей между ними.
16. Потенциальные внутренние сильные стороны организации, выделяемые при проведении SWOT-анализа (<i>выбрать несколько ответов</i>): компетентность персонала; увеличение доходов потребителей; четко сформулированная стратегия; ухудшение позиций конкурентов.
17. Коммуникации – это: обмен опытом и знаниями; обмен информацией; квалификация и способность менеджера.
18. К вербальным средствам общения относятся: речевое общение; визуальный контакт; взаимное расположение в пространстве.
19. Критерием эффективности межличностной коммуникации является: удовлетворение партнеров по коммуникации; точность формулировок; доброжелательность общения.
20. Какой тип создают в результате построения организационной структуры управления (ОСУ) из звеньев, традиционно специализирующихся на отдельных задачах и обязанностях (производство, маркетинг, финансы и пр.), в полномочия которых входит обязанность отдавать приказы, указы, распоряжения нижестоящим звеньям по определенному кругу вопросов, относящихся к их компетенции? простую линейную линейно-штабную простую функциональную ограниченного функционализма

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
ОПК-1.2 Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу команд при решении профессиональных задач

Примеры заданий**Задание 1.**

Сформируйте пакет управленческих решений для реализации кадровой политики, включая разработку штатного расписания и структурную карту персонала для российской фирмы: Вариант 1 ООО фитнес-центр «Здоровье» на основе следующих данных: 1. Сфера и направление деятельности: оказание услуг в тренажерном зале, бассейне, сауне, косметическом и массажном кабинетах. 2. Размер предприятия: общая численность персонала – 50 человек. 3. Этап жизненного цикла предприятия: рождение. 4. Общая стратегия фирмы: диверсификация деятельности. 5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 8.00 до 23.00 (без обеденного перерыва)

ОПК-4.2 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Обучающийся умеет: выбирать научно обоснованные технологии оперативного управления персоналом

Задание 2.

Компания предполагает продавать 60 тыс. единиц продукции в следующем году по цене 8 у.е. Переменные затраты на производство составляют 4 у. е. на единицу, а переменные коммерческие расходы составляют 10 % от цены продажи. Чему будет равна точка безубыточности при постоянных затратах 120 тыс. у. е. в год?

ОПК-1.2 Применяет знания организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

Обучающийся владеет: навыками реализации управленческих функций в области кадрового менеджмента

Примеры заданий**Задание 1.**

В стратегическом управлении различают несколько видов миссий: миссия-предназначение, миссия-политика, миссия-ориентация. Миссия-предназначение – узкое, но конкретное понимание и обозначение вида деятельности, характера продукции и услуг и круга их потребителей. Миссия-ориентация – широкое, развернутое представление о системе ценностей, которых придерживается руководство и персонал фирмы. Миссия-политика – концентрация главных целей и более четкое представление о поведении фирмы на ближайший период и перспективу. Приведите примеры каждого вида миссий, используя опыт известных зарубежных и российских компаний. Можно ли, на ваш взгляд, выделить плюсы и минусы выбора того или иного вида миссии? Какой вид миссии наиболее распространен в современной управленческой практике? Как бы вы сформулировали миссию: - коммерческой фирмы по производству пылесосов; - коммерческой фирмы по уборке мусора; - благотворительного фонда, занимающегося охраной дикой природы; - интернет-магазина по продаже книг; - гуманитарного университета; - ресторана быстрого питания.

ОПК-4.2 Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом

Обучающийся владеет: методами оперативного управления персоналом

Примеры заданий**Задание 2.**

Тактические решения и проблемы их эффективности. Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку- другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер- программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!» Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? 2. В чем заключается причина конфликта? 3. Как выйти из данного конфликта?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

2.3.1. Вопросы к зачету

1. Основные понятия теории менеджмента.
2. Состояние Российского и зарубежного управления.
3. Менеджер: карьера, профессионализм, успех.
4. Управленческие функции
5. Управление, направленное на успех.
6. Подходы к управлению на основе выделения научных школ
7. Менеджмент XXI века
8. Организация – открытая система.
9. Внутренняя среда организации. Элементы внутренней среды организации.
10. Цели: разнообразие целей, цели подразделений.
11. Структура организации: специализированное разделение труда, объем управления, необходимость в координации.
12. Задачи организации (характеристики и специализация).
13. Технология: стандартизация и механизация, классификация технологии по Вудворд и Томпсону.
14. Люди: способности, предрасположенность, одаренность, ожидания, восприятие, отношение, точка зрения, ценности.
15. Влияние среды на личность и поведение, рабочая среда, группы.
16. Взаимосвязь внутренних переменных организаций. Системная модель внутренних переменных: социотехнические подсистемы.
17. Внешняя среда организации. Значение внешней среды.
18. Элементы внешней среды: классификация факторов внешней среды, общая характеристика факторов внешней среды (сложность, подвижность, неопределенность, взаимосвязанность), механизм влияния на предприятие факторов внешней среды.
19. Среда прямого воздействия.
20. Среда косвенного воздействия. Международное окружение.
21. Социальная ответственность и этика.
22. Роль бизнеса в обществе.
23. Этика в современном управлении. Аргументы в пользу социальной ответственности.
24. Моральное обязательство организаций вести себя социально ответственно.
25. Причины неэтичной практики ведения дел. Этические нормативы.
26. Коммуникационный менеджмент. Понятие и значение информации в управлении.
27. Коммуникации между организацией и средой.
28. Коммуникации между уровнями и подразделениями.
29. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
30. Обратная связь и помехи в коммуникационном процессе.

2.3.2. Экзаменационные вопросы

1. Сущность и виды организаций
2. Общие характеристики организаций как объекта управления: ресурсы и зависимость от внешней среды
3. Общие характеристики организаций как объекта управления: вертикальное и горизонтальное разделение труда
4. Миссия организации: сущность, содержательные аспекты
5. Цели организации: сущность, классификационные признаки, характеристики эффективных целей
6. «Дерево целей» как способ графического представления иерархии целей
7. Управление как вид деятельности, роль руководителя в организации
8. Уровни управленческого труда
9. Эволюция подходов к практике и науке управления: обзор процессного, системного, ситуационного подходов
10. Школа процессного подхода и основные функции управления
11. Школа системного подхода, основные подсистемы организации

12. Ситуационный подход и области его применения в менеджменте
13. Внутренняя среда организации: обзор элементов и их взаимосвязь
14. Структура как элемент внутренней среды организации
15. Особенности плоской и многоуровневой структуры управления
16. Сфера контроля руководителя в структурах управления: сущность, количественные параметры
17. Задачи как элемент внутренней среды организации
18. Технология в элементах внутренней среды организации, эволюция и современная классификация технологий
19. Люди как элемент внутренней среды организации
20. Внешняя среда организации: сущность, группировка факторов, характеристики
21. Факторы среды прямого воздействия и механизм их влияния на организацию
22. Факторы среды косвенного воздействия и механизм их влияния на организацию
23. Методы оценки факторов внешней среды организации
24. SWOT-анализ факторов внешней среды и практика его применения в современных организациях
25. Социальная ответственность организации: сущность и отличие от юридической ответственности
26. Социальная ответственность организации: аргументы в пользу и против социальной ответственности
27. Этика организации, показатели неэтичного поведения
28. Основные понятия теории организационного построения: полномочия, делегирование, ответственность
29. Виды делегирования полномочий в организации
30. Линейные и функциональные полномочия, цепь команд
31. Полномочия и виды административного аппарата
32. Разновидности аппаратных полномочий
33. Концепция «разумной бюрократии» Макса Вебера и принципы построения организационных структур управления
34. Организационная структура управления: сущность, обзор основных видов
35. Линейная и линейно-штабная организационная структура управления
36. Функциональная структура управления: схема, виды, области применения, достоинства и недостатки
37. Дивизиональные структуры управления современными организациями: схема, виды, области применения, примеры
38. Структура управления по проекту и практика ее построения
39. Матричная организационная структура: схема, области применения, примеры
40. Новое в типах организационных структур управления: современные тенденции развития и изменение принципов организационного построения
41. Эдохократические организационные структуры управления
42. Многомерные организационные структуры управления
43. Партиципативные и предпринимательские организации
44. Организации, ориентированные на рынок и особенности их построения

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает экономический замысел задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован, но могут быть незначительные ошибки в расчетах.

«Удовлетворительно» - (3 балла) обучающийся демонстрирует не достаточное понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Слабо владеет методикой решения. Численный результат решения может быть с незначительными ошибками в расчетах.

«Неудовлетворительно» (2 балла и менее) – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки:* незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.

- *негрубые ошибки:* неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.

- *недочеты:* нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

При обучении с применением дистанционных технологий студент должен успешно пройти итоговый тест (набрать 60 и более процентов правильных ответов на вопросы теста) и правильно решить задачу или ответить на вопросы кейса или выполнить задание.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

При обучении с применением дистанционных технологий студент в итоговом тесте набрал менее 60 процентов правильных ответов на вопросы теста и неправильно решил задачу или ответил на вопросы кейса или выполнил задание.

Критерии формирования оценок за экзамен

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом, данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляется конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых

понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

При обучении с применением дистанционных технологий студент должен успешно пройти итоговый тест (набрать 60 и более процентов правильных ответов на вопросы теста), правильно ответить на экзаменационные вопросы, решить задачу или деловую игру. Сдача экзамена происходит в режиме online с использованием видеоконференции в Teams.