

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2021 09:30:55
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0aee73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Основы менеджмента
(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

23.05.04 Эксплуатация железных дорог

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Магистральный транспорт

(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.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-14 способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала
ОК-5: способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ПК-14 способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, организовывать работу по повышению квалификации персонала	Обучающийся знает: Базовую информацию о способах и методах обеспечения конкурентоспособности транспортных предприятий в меняющихся социально-экономических условиях; основные векторы развития транспортной сети, ПС.	Тестовые вопросы 1-5.
	Обучающийся умеет: Выделять основную информацию о транспортной обеспеченности городов и регионов; анализировать организацию и технологию перевозок; определять потребность в развитии транспортной отрасли и ПС.	Задания 1-2
	Обучающийся владеет: Информацией о транспортной обеспеченности городов и регионов, об организации и технологии перевозок; навыками анализа состояния транспортной обеспеченности городов и регионов, организации и технологии перевозок, методами определения потребности в развитии транспортной сети, ПС.	Задача 1 (Кейс)
ОК-5: способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции	Обучающийся знает: Основные положения об анализе учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции	Вопросы 6-10
	Обучающийся умеет: Систематизировать базовые положения об анализе учебно-воспитательных ситуаций, владеть приемами психической саморегуляции	Задания 3
	Обучающийся владеет: Навыками критической оценки основных положений об анализе учебно-воспитательных ситуаций, владеть приемами психической саморегуляции	Задание 4

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

- 1) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС (выполнение тестов);
- 2) собеседование (ответ, комментарии по выполненным заданиям).

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 и навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-24 способность к выполнению анализа состояния транспортной обеспеченности городов и регионов, организации и технологии перевозок, определению потребности в развитии транспортной сети, подвижном составе	Обучающийся знает: Базовую информацию о способах и методах обеспечения конкурентоспособности транспортных предприятий в меняющихся социально-экономических условиях; основные векторы развития транспортной сети, ПС.
Фонд тестовых заданий	
1. Как осуществляется текущий контроль в организации? 1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях; 5. Вышестоящей структурой.	
2. Кто должен осуществлять контроль над выполнением поставленных задач перед коллективом? 1. Специалисты; 2. Работники; 3. Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства.	
3. Контроль - это: 1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий; 5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.	
4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно: 1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; 2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала; 3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала; 4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; 5. Постоянно повышать квалификацию персонала.	
5. Контроль должен быть: 1. Объективным и гласным; 2. Гласным и действенным; 3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. 4. Эффективным; 5. Текущим.	
ПК-24 способность к выполнению анализа состояния транспортной обеспеченности городов и регионов, организации и технологии перевозок,	Обучающийся умеет: Выделять основную информацию о транспортной обеспеченности городов и регионов; анализировать организацию и технологию перевозок; определять потребность в развитии транспортной отрасли и ПС.

¹Приводятся 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.

определению потребности в развитии транспортной сети, подвижном составе	
<p><i>Примеры вопросов:</i></p> <p><i>Задания:</i></p> <p>1 Провести анализ сущности и понятия термина «управление»</p> <p>2 Соотнести понятия управления и менеджмента.</p>	
ПК-24 способность к выполнению анализа состояния транспортной обеспеченности городов и регионов, организации и технологии перевозок, определению потребности в развитии транспортной сети, подвижном составе	Обучающийся владеет: Информацией о транспортной обеспеченности городов и регионов, об организации и технологии перевозок; навыками анализа состояния транспортной обеспеченности городов и регионов, организации и технологии перевозок, методами определения потребности в развитии транспортной сети, ПС.
<p style="text-align: center;">Задача 1 (Кейс)</p> <p>Генри Форд и Альфред П. Слоун-младший</p> <p>Генри Форд и Альфред П. Слоун-младший были великими руководителями. Они противостояли друг другу в 20-х гг., когда впервые возникла концепция управления как профессии и научной дисциплины.</p> <p>Генри Форд представлял архетип авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирующий теории и "бесмысленное" чтение книг, он считал своих служащих "помощниками". Если "помощник" осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме "Форд Мотор" только один человек принимал решения с любыми последствиями. Форд расценил предложение Альфреда П. Слоуна о реорганизации "Дженерал Моторс" следующим образом: "...картинка с развесистой клюквой посередине... Человек вынужден слоняться взад-вперед, и от ответственности каждый увиливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной". Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: "Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным".</p> <p>У Форда было достаточно оснований насмеяться над новомодными идеями Слоуна для фирмы "Дженерал Моторс". Форд сделал модель "Ти" настолько дешевой, что ее мог купить любой работающий человек.</p> <p>Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. Так много людей купили модель "Ти", что в 1921 г. "Форд Мотор" контролировала 56 % рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок. Фирма "Дженерал Моторс", которая в то время была конгломератом из нескольких небольших компаний, располагала всего 13 % рынка и дрейфовала к банкротству.</p> <p>К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции "Дженерал Моторс" приняла на себя ведение ее дел, пока крах еще не разразился. Пьер С. Дюпон, сам крупный сторонник современного управления, назначил президентом фирмы Альфреда П. Слоуна. Слоун быстро превратил в реальность планы, над которыми издевался Форд, тем самым введя в практику то, что остается до сих пор главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная "Дженерал Моторс" располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения.</p> <p>Слоун как личность был полной противоположностью Форду. Последний был негибко жестким, своевольным и интуитивным человеком, а любимыми словами Слоуна стали "концепция", "методология" и "рациональность". Человек не шлялся взад-вперед, как предсказывал Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации.</p> <p>В то время как "Форд Мотор" сохраняла верность черной модели "Ти" и традиции, согласно которой босс командует, а остальные выполняют, управленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма "Дженерал Моторс" ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит. Доля "Форд Мотор" на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели "А". Это позволило "Дженерал Моторс" захватить 43,5 % автомобильного рынка, оставив "Форду" менее 10 %.</p>	

Несмотря на жестокий урок, Форд так и не смог прозреть. Вместо того чтобы учиться на опыте "Дженерал Моторс", он продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма "Форд Мотор" едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности и почти каждый год теряла деньги. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличных в 1 млрд. долл., который Форд скопил в удачливые времена.

ОК-5: способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции

Обучающийся знает: Основные положения об анализе учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции

6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

1. Получение высоких материальных вознаграждений;
2. **Гармонизация между трудом и капиталом;**
3. Признание заслуг;
4. Постоянное повышение квалификации персонала;
5. Достижение конкурентного преимущества.

7. Какие основные группы потребностей выделил украинский ученый Туган-Барановский?

1. Физиологические и альтруистические;
2. Половые и физиологические;
3. **Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические;**
4. Физиологические и симптоматические;
5. Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.

8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

1. Со времен появления денег;
2. Со времен возникновения организаций;
3. Со времен появления руководителя организации;
4. **Со времен зарождения организованного производства;**
5. Во время буржуазных революций в Европе.

9. Как следует понимать мотивы престижа?

1. Попытки работника занять высшую должность в организации;
2. **Попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе;**
3. Попытки работника получать высокую зарплату;
4. Попытки работника взять участие в общественной работе;
5. Попытки работника иметь влияние на других людей.

10. Какие основные группы мотивов к труду выделил ученый В. Подмарков?

1. Обеспечение и признание;
2. Признание и престиж;
3. **Обеспечение, признание, престиж;**
4. Обеспечение и престиж;
5. Имидж, престиж.

ОК-5: способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций,

Обучающийся умеет: Систематизировать базовые положения об анализе учебно-воспитательных ситуаций, владеть приемами психической саморегуляции

приемами психической саморегуляции	
<i>Примеры вопросов:</i> Задание 3	
3	Сопоставить законы и закономерности управления.
ОК-5: способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции	Обучающийся владеет: Навыками критической оценки основных положений об анализе учебно-воспитательных ситуаций, владеть приемами психической саморегуляции.
Задание 4 Сформировать перечень принципов управления.	

2.1 Темы контрольных работ для заочной формы обучения

.Вариант 1.

1. В чем заключается понятие и сущность менеджмента?
2. Чем «управление» отличается от «менеджмента»?
3. Почему менеджмент называют наукой и искусством управления?
4. Какие функции включает в себя менеджмент?
5. Какими качествами должен обладать человек, чтобы качественно выполнять руководящую работу?

Вариант 2.

1. В чем заключается понятие и сущность менеджмента?
2. Чем «управление» отличается от «менеджмента»?
3. Какие связующие процессы включает в себя менеджмент?
4. В чем заключается принципиальное отличие менеджера от предпринимателя?
5. Какие качества являются важными для предпринимателя и почему?

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Управление: сущность и понятие.
2. Соотношение управления и менеджмента.
3. Основные понятия и категории науки управления.
4. Законы и закономерности управления.
5. Принципы управления.
6. Эволюция теории и практики управления.
7. Системы управления: сущность и понятие.
8. Механизм управления.
9. Процесс управления.
10. Методы управления.
11. Регламентация систем управления.
12. Управленческий труд и его специфика.
13. Функции управления: понятие и классификация.
14. Организация как функция управления.
15. Функция планирования в управлении.
16. Контроль как функция управления.
17. Функция мотивации и стимулирования труда.
18. Место и роль коммуникации в управлении.

19. Информационные технологии управления.
20. Организационные технологии управления.
21. Управленческое решение: сущность и понятие.
22. Сущность системного подхода в управлении.
23. Прикладной системный анализ в управлении.
24. Критерии и показатели оценки эффективности управления.
25. Развитие теории управления в зарубежных и отечественных исследованиях.
26. Классификация методов управления.
27. Организационно-распорядительные методы управления.
28. Экономические методы управления.

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Не зачтено» – 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.

«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.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения контрольной работы

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее $2/3$ всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее $2/3$ всей работы.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «Основы менеджмента»

по направлению подготовки/специальности

23.05.04 Эксплуатация железных дорог

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Магистральный транспорт

профиль / специализация

Специалист

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
–титульный лист	+		
–пояснительная записка	+		
–типовые оценочные материалы	+		
–методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания	+		
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы	+		
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы	+		
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)	+		
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций	+		

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, профессор, д-р.тех.наук, профессор кафедры финансов и менеджмента Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «РЭУ им.Г.В. Плеханова», д-р техн.наук, доцент



/ Медведев П.В.

