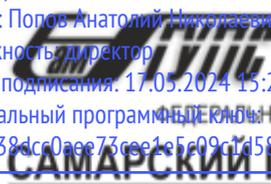


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2024 15:29:37
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0aee73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Менеджмент

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.01 Экономика

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Учет, анализ и аудит на железнодорожном транспорте

(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
ОПК-4.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления
ОПК-4.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения
ОПК-4.3: Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
Компетенция 1 ОПК-4.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления	Обучающийся знает: профессиональную терминологию и технологии управления	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: применять профессиональную терминологию и технологии управления	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Алгоритмами решения проблемных ситуаций деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления	Аналитическое задание
Компетенция 2 ОПК-4.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения	Обучающийся знает: организацию экономически и финансово-обоснованных организационно-управленческих решений	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: Использовать результаты проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Навыками анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения	Аналитическое задание
Компетенция 3 ОПК-4.3: Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач	Обучающийся знает: Альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: Оценивать последствия альтернативных вариантов решения поставленных	Аналитическое задание

	профессиональных задач	
	Обучающийся владеет: Алгоритмами оценивания последствий альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач	Аналитическое задание

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 СамГУПС.

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 компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 ОПК-4.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления	Обучающийся знает: профессиональную терминологию и технологии управления
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Американская модель менеджмента предполагает:</p> <ol style="list-style-type: none"> а. подготовку руководителей универсального типа; б. подготовку узкоспециализированных руководителей; в. подготовку руководителей только в заграничных университетах. <p>2. Конфликт – это</p> <ol style="list-style-type: none"> а. столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон; б. выражение противоречия в явной форме; в. верны оба утверждения. <p>3. Как формулируется принцип инерции?</p> <ol style="list-style-type: none"> а. изменение потенциала системы начинается спустя некоторое время после начала воздействия на нее из внешней или внутренней среды и продолжается спустя некоторое время после их окончания; б. скорость изменения потенциала системы зависит от самого потенциала; в. процесс изменения потенциала системы идет непрерывно, меняются лишь скорость и знак изменений. <p>4. Выберите правильное определение организации:</p>	

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.

- а. организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б. организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в. организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г. верны все вышеуказанные определения.

5. Организацию можно рассматривать:

- а. как процесс;
- б. как явление;
- в. как процесс и как явление.

Компетенция 2
ОПК-4.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения

Обучающийся знает:
 организацию экономически и финансово-обоснованных организационно-управленческих решений

1. Что понимается под менеджментом проекта?

количество правильных ответов: 1

-особый вид управленческой деятельности, направленный на предварительную коллегиальную разработку комплексно-системной модели действий по достижению оригинальной цели и реализацию этой модели;

-системный комплекс плановых (финансовых, технологических, организационных и пр.) документов, образующих комплексно-системную модель действий, направленных на достижение оригинальной цели;

-наиболее распространенные виды ведения бизнеса;

ограниченный во времени сложный комплекс работ, направленный на достижение уникальной цели.

2. Что представляет собой менеджмент персонала?

количество правильных ответов: 1

деятельность, направленную на обеспечение проекта необходимым персоналом и его эффективное использование;

соответствие показателей качества ресурсов заданным проектным решениям;

деятельность, направленную на достижение результатами проекта соответствия заявленным потребностям и ожиданиям.

3. Чем достигается ключевой аспект качества, обусловленный соответствием результатов проекта рыночным потребностям и ожиданиям?

количество правильных ответов: 1

благодаря эффективному определению и актуализации потребностей и ожиданий потребителя в целях их удовлетворения;

благодаря поддержанию соответствия реализации проекта его плану и проектной документации;

благодаря соответствию показателей качества ресурсов заданным проектным решениям.

4. Какой менеджмент представляет собой деятельность, направленную на оптимизацию взаимодействия проекта с внешней средой в целях минимизации отклонений проекта от ранее поставленных целей?

количество правильных ответов: 1

менеджмент рисков;

менеджмент коммуникаций;

менеджмент персонала;

менеджмент материально-технического персонала.

5. Какие различают аспекты качества?

количество правильных ответов: 4

качество, обусловленное соответствием результатов проекта рыночным потребностям и ожиданиям;
качество разработки (проектных решений) и планирования проекта;
качество выполнения работ по проекту в соответствии с проектной и плановой документацией;
качество материально-технического обеспечения.

Компетенция 3 ОПК-4.3: Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач	Обучающийся знает: Альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

1. Какие методы позволяют снизить риски в проектном менеджменте?

количество правильных ответов: 1

создание резервов (внутреннее страхование);

создание нового коллектива;
 привлечение заемного капитала;
 контроль за выполнением проекта.

2. Влияние на какие результаты производства оказывает технико-технологический подход к оценке системы управления?

количество правильных ответов: 1

фондовооруженность труда, энерговооруженность производства;

прибыль и себестоимость производства;
 производственный цикл, ритмичность производства;
 рост материального и культурного уровня работников и рост социальной активности коллективов.

3. Какие факторы влияют на быстроту принятия решений?

количество правильных ответов: 1

способность работника, решающего проблему;

образованность работника;
 семейное положение работника;
 степень соответствия занимаемой должности.

4. Что относится к технико-организационным факторам при проведении оценки результативности труда?

количество правильных ответов: 1

характер решаемых задач, сложность труда, условия труда;

отношение к труду, моральный климат в коллективе;
 пол, возраст, состояние здоровья;
 состояние экономики, мотивация труда.

5. Какой вопрос не решается на этапе оргпроектирования?

количество правильных ответов: 1

улучшение социально-психологических отношений в аппарате управления;
 совершенствование методов работы с управленческими кадрами (методов подбора и расстановки управленческого персонала, оценки деловых и личностных качеств работников, стимулирования и пр.);
 улучшение условий труда управленцев (планировка служебных помещений, рациональное размещение отделов аппарата управления с учетом функциональных связей между ними и др.);

вопрос определения ответственных исполнителей.

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 1 ОПК-4.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления</p>	<p>Обучающийся умеет: применять профессиональную терминологию и технологии управления</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p><i>1. назовите и проанализируйте признаки системы:</i></p> <p><i>а. множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;</i></p> <p><i>б. набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;</i></p> <p><i>в. система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.</i></p>	
<p>Компетенция 2 ОПК-4.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p>	<p>Обучающийся умеет: Использовать результаты проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p>
<p><i>1. Выделите из списка и проанализируйте основные этапы жизненного цикла организации:</i></p> <p><i>а. становление, рост, стабилизация, кризис;</i></p> <p><i>б. открытие, развертывание, социальный хаос, адаптация;</i></p> <p><i>в. формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.</i></p>	
<p>Компетенция 3 ОПК-4.3: Оценивает последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Обучающийся умеет: Оценивать последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач</p>
<p>СИТУАЦИЯ</p> <p>На крупной текстильной фабрике дела шли успешно до тех пор, пока конкуренты не стали вытеснять с рынка эту некогда процветающую фирму. У нее поубавилось заказов даже от постоянных клиентов, появились проблемы с перебоем наличных денег, а когда возникают подобные затруднения, обычная мера – сокращение штатов. На совещании совета директоров было принято решение: отгрузить недопоставленный товар, а затем произвести увольнение. Эта информация стала известна работникам. Через некоторое время производительность труда резко упала. Администрации пришлось обратиться к консультанту, который начал искать</p>	

причину происходящего. Он побеседовал с текстильщиками дружески, с глазу на глаз, расспрашивая, что же на самом деле у них происходит. И один из рабочих проговорился: «Понимаете - мы знаем, что, как только отправим все оставшиеся заказы, нас отправят за ворота. Вот мы и стараемся вовсю, чтобы этих заказов нам на подольше хватило».

Вопросы:

1. Какая потребность в настоящее время имеет для работников наиболее важное значение?
2. Как руководителю мотивировать работников, чтобы изменить ситуацию?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 1 ОПК-4.1: Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления</p>	<p>Обучающийся владеет: Алгоритмами решения проблемных ситуаций деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Выделите и обоснуйте тезис: Делегирование полномочий означает:</p> <ol style="list-style-type: none"> а. содействовать децентрализации управления; б. снять ответственность с руководителя; в. продемонстрировать доверие руководителя подчиненным. <p>2. Охарактеризуйте Миссию и цели организации:</p>	
<p>Компетенция 2 ОПК-4.2: На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p>	<p>Обучающийся владеет: Навыками анализа результатов проблемных ситуаций организации предлагает экономически и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p>
<p><i>СИТУАЦИЯ</i></p> <p>Старшего мастера как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правильно ли он поступил? 2. С точки зрения какой теории мотивации можно оправдать его действия? 3. Какая потребность Сорокина была не удовлетворена? 4. Как следовало поступить, чтобы избежать такой ситуации? 	
<p>Компетенция 3 ОПК-4.3: Оценивает</p>	<p>Обучающийся владеет: Алгоритмами оценивания последствий альтернативных вариантов</p>

последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач	решения поставленных профессиональных задач
----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

СИТУАЦИЯ

Ваша подчиненная сотрудница – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т. к. работа – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа.

Вопрос:

Какие группы методов управления и конкретные действия следует применить к Раисе, чтобы побудить ее выполнять свою работу качественно?

Темы докладов

1. Влияние внешней среды на принятие управленческих решений
2. Особенности национального менеджмента
3. Характеристика современной российской системы менеджмента
4. Информационное обеспечение бизнеса
5. Проблемы управления холдингами в современных условиях
6. Программно-целевой подход в менеджменте
7. Социальная ориентация современного менеджмента
8. Коммуникации в современной фирме
9. Методы подготовки управленческих решений
10. Конфликты в организациях
11. Управление неформальными группами
12. Организация управления международной деятельностью
13. Система планов развития организации
14. Метод «сценарии будущего» в стратегическом менеджменте
15. Управление потоками финансовых ресурсов организации
16. Инструменты контроллинга в управлении организацией
17. Использование управленческого учета в принятии решений
18. Управление группами интересов на предприятии
19. Проблемы управления малыми корпорациями
20. Эффективное управление собственностью предприятия
21. Конкурентное преимущество организации
22. Определение «ключевой компетенции» организации
23. Задачи управления по установлению взаимодействия организации с внешним окружением
24. Условия построения эффективного взаимодействия человека и организации
25. Сравнительный анализ теорий содержания мотиваций
26. Целевой подход в управлении предприятием
27. Проблемы внедрения стратегического управления в современных российских организациях
28. Метод составления матриц в стратегическом управлении
29. Влияние выбранной стратегии на структуру организации
30. Перспективы применения матричных схем в производственной деятельности
31. Методы перехода от корпоративной к индивидуалистской организации
32. Методы повышения эффективности коммуникации в организации
33. Особенности принятия управленческих решений
34. Методы повышения эффективности в выработке решения
35. Условия для саморазрешения конфликтов в организации

36. Изменение функций руководителя в современных условиях
37. Инвестиционные стратегии в современных условиях
38. Изменение системы планирования на российских предприятиях
39. Роль корпоративной культуры в управлении организацией
40. Управление изменениями в организации

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие менеджмента, менеджера и управления.
2. Инфраструктура менеджмента.
3. Этика и культура менеджмента
4. Разделение труда и специализация в управлении. Появление управленческих функций.
5. Функции управления и их классификация.
6. Основные направления развития управленческих функций, их теоретическая и практическая значимость в менеджменте.
7. Централизация и децентрализация менеджмента.
8. Признаки централизованной и децентрализованной формы управления современными крупными фирмами.
9. Принцип делегирования полномочий руководителя подчиненным.
10. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция менеджмента. Ее содержание, сущность и виды.
11. Стратегический менеджмент и стратегическое планирование. Цели и стратегии фирмы. Содержание стратегических (перспективных планов).
12. Текущее планирование и его виды.
13. Назначение и содержание бизнес-плана.
14. Суть и содержание функции организации в системе менеджмента.
15. Виды организационной документации. Содержание устава, учредительного договора.
16. Виды организационной документации: положение о структурных подразделениях, должностные инструкции.
17. Содержание функций координации и регулирования.
18. Организационно-правовое регулирование предпринимательской деятельности и межфирменных рыночных отношений.
19. Управленческий контроль: его формы и средства реализации.
20. Понятие о методах управления. Их классификация.
21. Характеристика экономических методов управления.
22. Характеристика социальных методов управления.
23. Характеристика психологических методов управления.
24. Характеристика правовых методов управления.
25. Мотивы и стимулы в менеджменте.
26. Характеристика теории мотивации.
27. Потребность как первопричина человеческой деятельности.
28. Содержание и основные этапы принятия управленческих решений.
29. Классификация управленческих решений.
30. Основные этапы реализации управленческих решений.
31. Стиль менеджера.
32. Характеристика менеджера как руководителя,
33. Руководство и виды лидерства.
34. Соотношение лидерства и руководства.
35. Рациональное выполнение управленческих работ. Планирование работы менеджера.
36. Приемы управленческого общения. Создание взаимопонимания между руководителем и подчиненным.
37. Приемы управленческого общения. Наказание подчиненных.
38. Конфликт в организации. Объективные и субъективные причины возникновения.
39. Структура конфликта.
40. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации.
41. Правила ведения переговоров.

42. Предотвращение конфликтов.
43. Рациональное выполнение управленческих работ. Телефонные разговоры.
44. Проведение совещаний.

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

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

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

«Удовлетворительно/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.

«Неудовлетворительно/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 экзамену

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «**Менеджмента**»

по направлению подготовки/специальности

38.03.01 Экономика

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Учет, анализ и аудит на железнодорожном транспорте
профиль / специализация

Бакалавр

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	+		

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: заведующий кафедрой менеджмента организации Оренбургского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, к.э.н., доцент

/ Юматов А.С.


(подпись)