

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления и предпринимательства

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

О.Б.Репкина

30 августа 2019 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.Б.18 Введение в профессию

наименование дисциплины / практики

38.03.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки

Управление малым бизнесом
Международный менеджмент

наименование профиля подготовки

Москва 2019

Составитель / составители: декан ФЭ Дегтева Л.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры
управления и предпринимательства

протокол № 1 от « 30 » августа 2019 г.

Заведующий кафедрой



О.Б.Репкина

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены
на заседании кафедры

_____ ,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Заведующий кафедрой _____

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены
на заседании кафедры

_____ ,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Заведующий кафедрой _____

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены
на заседании кафедры

_____ ,

протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Заведующий кафедрой _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Введение в профессию»

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины ¹	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Цели и задачи менеджмента как профессии. Область и объекты профессиональной деятельности менеджера.	ОК-6	Контрольная работа	Вопросы к зачету с оценкой
2.	Тема 2. Содержание ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.	ОК-6	Опрос	Вопросы к зачету с оценкой
3.	Тема 3. Компетентностная модель выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.	ОК-6	Контрольная работа	Вопросы к зачету с оценкой
4.	Тема 4. Роль гуманитарных, естественных и профессиональных дисциплин в подготовке менеджера	ОК-6	Опрос	Вопросы к зачету с оценкой
5.	Тема 5. Виды менеджмента.	ОК-6	Тест	Вопросы к зачету с оценкой
6.	Тема 6. Профессиональный язык менеджера	ОК-6	Опрос	Вопросы к зачету с оценкой
7.	Тема 7. Этапы и условия профессионального становления и развития.	ОК-6	Кейс	Вопросы к зачету с оценкой
8.	Тема 8. Правовые нормы и этические принципы, регулирующие деятельность менеджера	ОК-6	Дискуссия	Вопросы к зачету с оценкой

Таблица 2.

Перечень компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОК-6	способность к самоорганизации и самообразованию

¹ Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

2. Перечень оценочных средств²

Таблица 3.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
2	Дискуссия	Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень тем для проведения дискуссии
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
4	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
5	Контрольная работа	Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности	Вопросы контрольной работы

² Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
ОК-6	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОК-6. 3-1 Не знает: • область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии, компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент».	Не знает, либо не имеет четкого представления о содержании изучаемой дисциплины, об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», при ответе на вопросы не использует терминологию дисциплины.
		ОК-6. 3-2 Не знает: • особенности построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностные характеристики, необходимые для овладения профессией менеджера.	Не знает, либо не имеет четкого представления, об особенностях построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностных характеристиках, необходимых для овладения профессией менеджера.
		ОК-6. 3-3 Не знает: • основные принципы самоорганизации и самообразования; пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных принципах самоорганизации и самообразования, путях достижения образовательных результатов и способах оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОК-6. 3-1 Знает: • область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии; компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент».	Знает о содержании изучаемой дисциплины, имеет представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», при ответе на вопросы

			частично использует терминологию дисциплины.
		ОК-6. 3-2 Знает: • особенности построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностные характеристики, необходимые для овладения профессией менеджера.	Имеет общее представление об особенностях построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностных характеристиках, необходимых для овладения профессией менеджера
		ОК-6. 3-3 Знает: • основные принципы самоорганизации и самообразования; пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.	Имеет общее представление об основных принципах самоорганизации и самообразования, путях достижения образовательных результатов и способах оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-6. 3-1 Знает: • область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии; компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент».	Хорошо понимает содержание изучаемой дисциплины, имеет представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», при ответе на вопросы использует терминологию дисциплины.
		ОК-6. 3-2 Знает: • особенности построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностные характеристики, необходимые для овладения профессией менеджера.	Знает особенности построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностные характеристики, необходимые для овладения профессией менеджера
		ОК-6. 3-3 Знает: • основные принципы самоорганизации и самообразования; пути достижения	Знает основные принципы самоорганизации и самообразования, пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения, средства устранения недостатков,

		образовательных результатов и способы оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.	препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.
Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-6. 3-1 Знает: • область и объекты профессиональной деятельности менеджера, цели и задачи менеджмента как профессии; компетентностную модель выпускника по направлению подготовки «Менеджмент».		Демонстрирует глубокое понимание содержание изучаемой дисциплины, имеет представление об области и объектах профессиональной деятельности менеджера, целях и задачах менеджмента как профессии, о компетентностной модели выпускника по направлению подготовки «Менеджмент», при ответе на вопросы в полном объеме использует терминологию дисциплины.
	ОК-6. 3-2 Знает: • особенности построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностные характеристики, необходимые для овладения профессией менеджера.		Демонстрирует глубокое понимание особенностей построения профессиональной карьеры в сфере менеджмента, личностных характеристик, необходимых для овладения профессией менеджера
	ОК-6. 3-3 Знает: • основные принципы самоорганизации и самообразования; пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения, средства устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.		Демонстрирует глубокое понимание принципов самоорганизации и самообразования, путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения, средств устранения недостатков, препятствующих успешному личностному и профессиональному развитию и росту.
		Умеет	
Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОК-6.У-1 Не умеет • планировать профессиональную карьеру в сфере менеджмента		Не владеет умениями, необходимыми для грамотного планирования карьеры в сфере своей профессиональной деятельности.

ОК-6		ОК-6.У-2 Не умеет • организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, применять методы и средства познания для решения задач профессионального характера.	Не может эффективно организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, не способен раскрыть содержание методов и средств познания для решения задач профессионального характера.
		ОК-6.У-3 Не умеет • самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения	Не способен дать самостоятельную оценку новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, не может объяснить пути самостоятельного приобретения и использования в практической деятельности новые знания и умения
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОК-6.У-1 Умеет • планировать профессиональную карьеру в сфере менеджмента	Владеет основными умениями, необходимыми для грамотного планирования карьеры в сфере своей профессиональной деятельности.
		ОК-6.У-2 Умеет • организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, применять методы и средства познания для решения задач профессионального характера.	Может достаточно эффективно организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, способен частично раскрыть содержание методов и средств познания для решения задач профессионального характера.
		ОК-6.У-3 Умеет • самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения	Способен дать самостоятельную оценку новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, частично может объяснить пути самостоятельного приобретения и использования в практической деятельности новые знания и умения

ОК-6	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-6.У-1 Умеет •планировать профессиональную карьеру в сфере менеджмента	Владеет умениями, необходимыми для грамотного планирования карьеры в сфере своей профессиональной деятельности.
		ОК-6.У-2 Умеет •организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, применять методы и средства познания для решения задач профессионального характера.	Может эффективно организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, способен раскрыть содержание методов и средств познания для решения задач профессионального характера.
		ОК-6.У-3 Умеет •самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения	Способен дать самостоятельную оценку новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, может объяснить пути самостоятельного приобретения и использования в практической деятельности новых знаний и умений
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-6.У-1 Умеет •планировать профессиональную карьеру в сфере менеджмента	В полной мере владеет умениями, необходимыми для грамотного планирования карьеры в сфере своей профессиональной деятельности.
		ОК-6.У-2 Умеет •организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, применять методы и средства познания для решения задач профессионального характера.	Может эффективно организовать свое время, необходимое для учебы и самообразования, способен полностью раскрыть содержание методов и средств познания для решения задач профессионального характера.
		ОК-6.У-3 Умеет •самостоятельно оценивать роль новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, самостоятельно приобретать и использовать в практической	Способен дать самостоятельную оценку новых знаний, навыков и компетенций в образовательной и профессиональной деятельности, может объяснить пути самостоятельного приобретения и использования в практической деятельности

		деятельности новые знания и умения	новые знаний и умений
ОК-6		Владеет	
	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОК-6. В-1 Не владеет • навыками работы с компьютерной справочной правовой системой «Консультант Плюс».	Не ориентируется в компьютерной справочной правовой системе «Консультант Плюс»
		ОК-6. В-2 • формами и методами самообучения и самоконтроля;	Не может раскрыть содержание форм и методов самообучения и самоконтроля, привести пример из практики своего самообучения и самоконтроля.
		ОК-6. В-3 • навыками планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.	Не может раскрыть алгоритм планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОК-6. В-1 Не владеет • навыками работы с компьютерной справочной правовой системой «Консультант Плюс».	Ориентируется в компьютерной справочной правовой системе «Консультант Плюс», но не может в полном объеме использовать имеющиеся инструменты.
		ОК-6. В-2 • формами и методами самообучения и самоконтроля;	Может частично раскрыть содержание форм и методов самообучения и самоконтроля, привести пример из практики своего самообучения и самоконтроля.
		ОК-6. В-3 • навыками планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.	Может частично раскрыть алгоритм планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОК-6. В-1 Не владеет • навыками работы с компьютерной справочной правовой системой «Консультант Плюс».	Хорошо ориентируется в компьютерной справочной правовой системе «Консультант Плюс», но не может в полном объеме использовать имеющиеся инструменты.
		ОК-6. В-2 • формами и методами самообучения и самоконтроля;	Может частично раскрыть содержание форм и методов самообучения и самоконтроля, привести пример из практики своего самообучения и самоконтроля.
		ОК-6. В-3	Может частично раскрыть алгоритм

		• навыками планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.	планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.
Высокий уровень Оценка «отлично»	ОК-6. В-1 Не владеет	• навыками работы с компьютерной справочной правовой системой «Консультант Плюс».	Хорошо ориентируется в компьютерной справочной правовой системе «Консультант Плюс», но не может в полном объеме использовать имеющиеся инструменты.
	ОК-6. В-2	• формами и методами самообучения и самоконтроля;	Может в полном объеме раскрыть содержание форм и методов самообучения и самоконтроля, привести пример из практики своего самообучения и самоконтроля.
	ОК-6. В-3	• навыками планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.	Может в полном объеме раскрыть алгоритм планирования процесса развития профессионального мастерства и повышения уровня квалификации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Кейсовые технологии как средство формирования компетенций

Кейс-задание представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать свои аналитические и оценочные навыки, формулировать эффективные и наиболее рациональные управленческие решения на основе результатов финансового анализа деятельности организации.

Цели выполнения студентами кейс-задания:

- развитие у студентов аналитического мышления;
- развитие у студентов практических навыков работы;
- формирование у студентов навыков разработки эффективных управленческих решений;
- повышение мотивации студентов к обучению и профессиональному развитию.

Само название метода говорит о том, что для разбора будет представлена какая-то ситуация. Нередко кейсом может являться какое-либо художественное или публицистическое произведение, где присутствуют все необходимые элементы: действующие лица со всеми характеристиками, включая внутренний мир, переживания, мысли, мотивы и т.д. Может предлагаться и описание ближайшего окружения основных персонажей, а также взаимоотношений между ними.

Контекст кейса (деятельный, эмоциональный, социальный, психологический) может сбивать участников кейса с толку, чтобы они не могли изначально уловить даже намёки на поставленную проблему. В ряде случаев контекст кейса включает в себя очертания отвлекающих и ложных проблем. Исходя из этого, результат работы по кейсу зависит от того, насколько качественно и грамотно будут устранены отвлекающие моменты.

Этапы выполнения кейс-задания и рекомендации студентам:

1. Знакомство с содержанием кейса
2. Диагностика ситуации

С целью анализа ситуации метод кейсов включает в себя и этап диагностики ситуаций, который состоит из трёх частей:

Первая часть – описывается реальное состояние объекта с учётом конкретных параметров

Вторая часть – определяется должное быть состояние объекта с учётом конкретных параметров

Третья часть – сравниваются реальное и должное быть состояние объекта

В том случае, если различий не найдено, то практическая деятельность с объектом может быть продолжена. Если же различия удаётся зафиксировать, то определяется тип этих различий и разрабатываются возможные способы их устранения.

3. Выработка альтернатив

Выработка альтернатив является ещё одним этапом диагностики ситуации. Он направлен на поиск альтернатив, при помощи которых проблемная ситуация может быть разрешена. Но данный этап можно считать качественно новой фазой диагностики. Основная задача состоит в том, чтобы определить все варианты, посредством которых проблема может быть решена. Результатом должна стать выработка нескольких вариантов, детальный разбор которых задаст темп дальнейшей работе.

4. Обсуждение выводов

Этот этап считается завершающим. Во время него преподаватель обсуждает с учащимися выявленные ими в ходе кейса проблемы. В большинстве случаев, в самом начале дискуссии

определяется её цель и предполагаемые результаты, а также задаётся конкретное для беседы время. В процессе дискуссии очень важно, чтобы мог высказаться каждый участник, но при этом его позиция должна быть аргументирована и уточнена. Также подразумевается и активизация тех участников, которые занимают в обсуждении пассивную позицию, и сдерживание наиболее активных.

В качестве завершения можно использовать такие варианты:

Представить краткое резюме, основанное на выводах, сделанных в течение занятия.

Задать дополнительные вопросы, которые в процессе не были затронуты.

Предоставить новые данные (если диагностика кейса не позволила решить проблему, можно предложить дополнительные данные на тему дальнейшего развития событий, реализованных в кейсе).

Позволить обучающимся подвести итоги (резюме могут быть как индивидуальными, так и групповыми, их подача может быть устной или письменной, а озвучены они могут быть либо в конце текущего занятия, либо в начале следующего).

Разработка и применение тестов в процессе обучения

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установлению соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Контрольная работа как форма оценки результатов обучения

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Дискуссия в процессе обучения

Подготовка и проведение дискуссии является значимым этапом освоения учебного материала, а также выступает одной из форм контроля выполнения студентом самостоятельной работы по конкретным разделам учебных дисциплин.

Дискуссия (от лат. *discussio* — «исследование») - это публичный диалог, в процессе которого сталкиваются различные, противоположные точки зрения. Целью дискуссии является выяснение и сопоставление позиций, поиск правильного решения, выявление истинного мнения. Учебная дискуссия отличается тем, что ее проблематика нова лишь для группы лиц, участвующих в дискуссии; ее ориентировочный результат известен организатору. Цель учебной дискуссии – овладение участниками методами ведения обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их анализа. Грамотно организованная учебная дискуссия является фактором развития коммуникативных и аналитических способностей, позволяет выявить уровень представлений по определенной теме, проблеме.

Форма дискуссии представляет собой обмен мнениями во всех его формах. Соответствующий метод обучения заключается в проведении обсуждений по конкретной проблеме.

Последовательность этапов дискуссии включает:

- поиск и определение проблемы (затруднения), решаемые групповыми методами (путем выработки общего подхода, достижения согласия);
- формулировка проблемы в ходе группового анализа, обсуждения; анализ проблемы;
- попытки найти решение проблемы (они могут представлять собой процесс, включающий обсуждение, сбор данных, привлечение дополнительных источников информации и т.д.; группа делает предварительные выводы, проводит сбор мнений и т.д., продвигаясь к согласию).

На первом этапе осуществляется выбор темы. Тема может быть предложена преподавателем, подсказана конкретной ситуацией/событием или определена на основе предварительной беседы. Для обеспечения результативности дискуссии предполагается глубокое изучение вопроса, который будет обсуждаться.

Второй этап — это собственно проведение дискуссии. Дискуссия открывается вступительным словом ведущего. Он объявляет тему, дает ее обоснование, выделяет предмет спора — положения и суждения, подлежащие обсуждению. Участники дискуссии должны четко представлять, что является пунктом разногласий, а также убедиться, что нет терминологической путаницы, что они в одинаковых значениях используют слова. Поэтому ведущий определяет основные понятия через дефиницию, контрастные явления, конкретизаторы (примеры), синонимы и т. п. Стороны аргументируют защищаемый тезис, а также возражения по существу изложенных точек зрения, задают вопросы разных типов.

Успех дискуссии во многом зависит от ведущего, которому необходимо:

заинтересовать участников дискуссии, настроить их на полемический лад, создать обстановку, при которой каждый студент не только не стеснялся бы высказывать свое мнение, но и стремился его отстаивать;

не препятствовать желающим выступать, но и не принуждать к выступлению, стараться, чтобы сформировалась атмосфера искренности и откровенности;

стимулировать активность участников, задавать острые, активизирующие вопросы, если спор начинает гаснуть.

В этом помогают следующие приемы: парадокс, неожиданное суждение, своеобразное мнение, резко расходящееся с общепринятым, даже противоречащее на первый взгляд здравому смыслу; неожиданный вопрос; реплика – краткое возражение, замечание с места, которое тоже настраивает на дискуссию, свидетельствует об активности слушателя, его желании уяснить

вопрос, проверить свою точку зрения. сопоставить различные точки зрения, обобщить их с тем, чтобы позиции участников дискуссии были представлены как можно отчетливее, направлять дискуссию в русло намеченной цели; не исправлять заблуждающихся, предоставлять такую возможность слушателям; когда это целесообразно, вопрос, адресованный ведущему, переадресовать слушателям; корректировать, направлять дискуссионный диалог на соответствие его цели, теме, подчеркивая то общее, что есть во фразах спорящих; выбрать подходящий момент для окончания дискуссии, не нарушая логику развития спора.

Любой спор, даже идущий по всем правилам логики, может погубить одно обстоятельство: если участники дискуссии забывают об этике спора.

Для студентов крайне важно помнить о правилах спора, к которым относятся следующие:

- прежде чем выступать, следует определить, какова необходимость вступать в спор;
- необходимо тщательно продумать то, о чем будете говорить;
- краткое и ясное изложение своей точки зрения: речь должна быть весома и убедительна;
- лучшим доказательством или способом опровержения являются точные и бесспорные факты; если доказана ошибочность мнения, следует признать правоту своего «противника»;
- начинайте возражать только тогда, когда вы уверены, что мнение собеседника действительно противоречит вашему;
- вначале приводите только сильные доводы, а о слабых говорите после и как бы вскользь;
- следите за тем, чтобы в ваших рассуждениях не было логических ошибок;
- необходимо помнить о культуре общения, уметь выслушать другого, уловить его позицию, не повышать голос, не прерывать выступающего, не делать замечаний, касающихся личных качеств участников обсуждения, избегать поспешных выводов; не следует вступать в пререкания с ведущим по ходу проведения дискуссии, в процессе спора старайтесь убедить, а не уязвить оппонента.

На третьем заключительном этапе подводятся итоги дискуссии.

В конце отмечается, достигнут ли результат, формируется вариант согласованной точки зрения или обозначаются выявленные противоположные позиции, их основная аргументация. Ведущий в заключительном слове характеризует состояние вопроса, а также отмечает наиболее конструктивные, убедительные выступления, тактичное поведение некоторых коммуникантов.

На данном этапе студентам предлагается оценить результативность дискуссии по следующим критериям:

- системность, точность и логичность изложенных аргументов;
- последовательность, ясность и полнота сделанных выводов;
- умение слушать оппонентов, принимать и оценивать их позицию;
- владение культурой речи, степень включенности в дискуссию каждого участника и проявления интереса к обсуждаемым вопросам.

Дискуссия требует строгого распределения времени. Время - чрезвычайно большая ценность. На каждое выступление в дискуссии отводится не более 3 минут. По истечении этого времени выступающему дается шанс кратко завершить свою мысль и аргументы, после чего он лишается слова. Для изложения мнения эксперта или программного выступления отводится от 5 до 15 минут.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Задания в форме кейс-задачи:

Тема 7. Этапы и условия профессионального становления и развития.

Кейс «Требую повышения»

Ситуация

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: – по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть; – официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; – оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания

Оцените предложение руководителя по каждому пункту.

Какие условия Вы хотели бы изменить?

Предложите руководителю свой вариант решения

Кейс «Сотрудники-конкуренты»

Ситуация

Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с

обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы и задания

Кто из участников выбрал неверную модель поведения?

Можно ли было избежать конфликта?

От кого это зависело?

Смогут ли коллеги наладить отношения?

Комментарии

Многослойный сюжет позволит оценить способность анализировать и выявлять скрытые мотивы поступков участников, способность видеть ситуацию с нескольких сторон. Кейс ставит выполняющего задания перед выбором: принять чью-то точку зрения или остаться в стороне.

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**» ставится если кейс–задание выполнено полностью, студент приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений.

«**Хорошо**» ставится если кейс–задание выполнено полностью, но в рамках установленного на выступление регламента, студент не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устном представлении на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентация выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений.

«**Удовлетворительно**» ставится если кейс–задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент расплывчато раскрывает решение, не может

четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устном представлении на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменного отчета по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.

«Неудовлетворительно» ставится если кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализ кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Темы для дискуссии :

Тема 8. Правовые нормы и этические принципы, регулирующие деятельность менеджера

1. Профессия менеджера – это престижно или банально?
2. Роль менеджмента в современном мире.
3. Роль этики в профессиональной деятельности менеджера.
4. Нужна ли менеджеру правовая подготовка?
5. Актуален ли девиз Н.Макиавелли «Цель оправдывает средства»?
6. Менеджер – это профессия или призвание?
7. Чем определяется выбор будущей профессии?

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент хорошо аргументирует свою точку зрения, выстраивает последовательную цепочку рассуждений, иллюстрирует свои тезисы примерами из практики, при выступлении перед аудиторией демонстрирует свободное владение материалом, не считывает текст с листа, аргументированно отвечает на вопросы сокурсников и преподавателя.

«Хорошо» ставится, если студент в основном аргументирует свою точку зрения, выстраивает последовательную цепочку рассуждений, частично иллюстрирует свои тезисы примерами из практики, при выступлении перед аудиторией демонстрирует достаточно свободное владение материалом, не считывает текст с листа, аргументированно отвечает на вопросы сокурсников и преподавателя, иногда допуская несущественные ошибки.

«Удовлетворительно» ставится, если студент не достаточно хорошо аргументирует свою точку зрения, не выстраивает последовательную цепочку рассуждений, плохо иллюстрирует свои тезисы примерами из практики, при выступлении перед аудиторией демонстрирует не достаточно свободное владение материалом, считывает текст с листа, не аргументированно отвечает на вопросы сокурсников и преподавателя, допуская существенные ошибки.

«Неудовлетворительно» ставится, если студент не аргументирует свою точку зрения, не выстраивает последовательную цепочку рассуждений, не иллюстрирует свои тезисы примерами из

практики, при выступлении перед аудиторией не демонстрирует владение материалом, считает текст с листа, не отвечает на вопросы сокурсников и преподавателя.

Тестовые задания

Тема 5. Виды менеджмента.

1. Тестовый вопрос 1: «Тайм-менеджмент» предполагает грамотное управление

- 1) финансами 2) персоналом 3) временем 4) материальными ресурсами

2. Тестовый вопрос 2: Определение долгосрочных целей и задач является содержанием

- 1) стратегического менеджмента 2) оперативного менеджмента 3) ивент-менеджмента

3. Тестовый вопрос 3: Руководитель структурного подразделения предприятия относится к такому уровню менеджмента как

- 1) top-менеджмент 2) sole- менеджмент 3) middle-менеджмент

4. Тестовый вопрос 4: Управление нововведениями на предприятии или в организации – это предмет

- 1) финансового менеджмента 2) инновационного менеджмента 3) стратегического менеджмента

5. Тестовый вопрос 5: Слово «менеджмент» в переводе означает

- 1) организация 2) управление 3) планирование 4) координация

6. Тестовый вопрос 6: Что из перечисленного не является функцией менеджмента:

- 1) планирование 2) организация 3) координация 4) мотивация 5) нет правильного ответа

7. Тестовый вопрос 7: Какие из предлагаемых мероприятий являются мероприятиями для прессы

- 1) брифинг
2) пресс-конференция
3) интервью и комментарии
4) симпозиум
5) рабочее совещание

8. Тестовый вопрос 8: Процесс привлечения денежных средств и иных ресурсов организацией (преимущественно некоммерческой) с целью реализации как определённого социального проекта, так и серии проектов, объединённых одной общей идеей или же «вектором движения» называется

- 1) фандрайзинг 2) лизинг 3) консалтинг 4) бенчмаркинг

9. Тестовый вопрос 9: Оперативное планирование это планирование в на

- 1) неделю 2) месяц 3) квартал 4) год 5) три года 6) пять лет

10. Тестовый вопрос 10: Менеджмент как научная дисциплина возник в

1) США 2) Франции 3) Германии 4) Советской России 5) Англии

Тестовый вопрос 11: Пожизненный найм является характерной чертой организации производства в

А)Японии Б) США В)Германии Г)Канады Д) России

Тестовый вопрос 12: Религия является существенным фактором влияния на менеджмент в

А) США Б)Японии В)России Г) Арабских странах Д)Китае

Тестовый вопрос 13: Совокупность методов, принципов управления движением инвестиционных ресурсов в целях получения дохода (прибыли) в будущем при минимизации затрат и издержек это

А)Финансовый менеджмент Б)Инвестиционный менеджмент В)Стратегический менеджмент

Тестовый вопрос 14: «Событийный менеджмент» это

А)Тайм-менеджмент Б)Эвент-менеджмент В)Топ-менеджмент

Тестовый вопрос 15: Возможность быстрого карьерного роста открывает

А) Японский менеджмент Б)Европейский менеджмент В)Американский менеджмент

Тестовый вопрос 16: Синдром Кароси получил название по городу находящемуся в

А)Китае Б)Корее В)Японии Г)Мексике Д)Вьетнаме

Тестовый вопрос 17: Управленческая деятельность, связанная с постановкой среднесрочных целей и задач функционирования компании это

А)Оперативный менеджмент Б)Стратегический менеджмент В)Тактический менеджмент

Тестовый вопрос 18: Оперативные планы разрабатываются сроком на:

А)Полгода, месяц, декаду, неделю Б)3-5 лет В)10 лет.

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;

«**Хорошо**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;

«**Удовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;

«**Неудовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста;

Задания для опроса

Тема 2. Содержание ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1. Что означает аббревиатура ФГОС ВО?
2. Каковы цели и задачи ФГОС?
3. Дайте определение компетенции.
4. Какие виды компетенций вы знаете?
5. В чем отличие общекультурных компетенций от профессиональных?

6. В чем отличие профессиональных компетенций от общепрофессиональных?
7. Как вы понимаете словосочетание «компетентностная модель выпускника»?

Тема 4. Роль гуманитарных, естественных и профессиональных дисциплин в подготовке менеджера.

1. Раскройте роль математических дисциплин как фундаментальной основы подготовки экономистов и управленцев.
2. Каковы возможности математического инструментария для выполнения профессиональных функций менеджера?
3. Раскройте роль гуманитарных дисциплин в профессиональном становлении менеджера.
4. В чем заключается значение философии как базовой дисциплины, формирующей мировоззренческую позицию личности?
5. Какова роль истории в понимании генезиса управленческой практики?
6. Проиллюстрируйте связь психологии и управленческих дисциплин.
7. В чем заключается значение правовой подготовки в профессиональной деятельности менеджера?

Тема 6. Профессиональный язык менеджера

1. В чем заключаются особенности терминологического аппарата менеджмента?
2. Раскройте основные понятия менеджмента: управление, организация, организационная структура, планирование, мотивация, контроль, координация, уровни управления, организационное поведение, кадры, методы управления.
3. Что из себя представляет международный язык менеджмента?
4. Как вы понимаете значение слова «менеджер»?
5. В чем, на ваш взгляд, заключается причина многовариантности использования термина «менеджер»?

Задание для письменного опроса: заполните таблицу, вписав в правый столбик нужный термин

Термин	Значение термина
	совокупность внешних факторов, оказывающих воздействие на деятельность фирмы
	организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации
	упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие предприятия как единого целого
	передача задач и полномочий определенному лицу, принимающему на себя обязательства их выполнения
	устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющихся в его отношении с подчиненными
	передача задач и полномочий определенному лицу, принимающему на себя обязательства их выполнения
	совокупность взаимосвязанных переменных, характеризующих ситуацию внутри организации и влияющих на уровень ее управляемости

	разделение рынка (потребителей) на группы по определенным характеристикам
	группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей
	один из основных показателей совершенствования управления, определяемый сопоставлением результата и ресурсами, затраченными на его достижение
	специальная терминология, более строго и предметно — словарь, содержащий понятия, определения и термины специальной области знаний или сферы деятельности
	отрасль менеджмента, которая реализуется на уровне среднего руководящего звена и направлена на достижение среднесрочных целей, заданных стратегией, формируемой на уровне топ-менеджмента
	характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности
	наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.

«Хорошо» ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.

«Удовлетворительно» ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

«Неудовлетворительно» ставится, если студент не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Задания для контрольной работы

Тема 1. Цели и задачи менеджмента как профессии. Область и объекты профессиональной деятельности менеджера

Вариант 1.

1. Дайте характеристику менеджмента как профессии.
2. Охарактеризуйте роль менеджмента в современном мире.
3. Каковы цели и задачи менеджмента как профессии?
4. Назовите области профессиональной деятельности менеджера.
5. Перечислите объекты профессиональной деятельности менеджмента.

Вариант 2.

1. Когда появился менеджмент, как наука?

2. Каковы объекты профессиональной деятельности менеджера?
3. Какие задачи менеджмента можно назвать приоритетными?
4. Назовите наиболее известных управленцев с мировым именем.
5. Какие профессиональные качества являются для менеджера наиболее значимыми?

Тема 3. Компетентностная модель выпускника по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Задание 1. Вариант 1.

1. Раскройте значение слова «компетенция».
2. Что такое «компетентностная модель»?
3. Чем компетенции отличаются от знаний, умений и навыков?
4. Какие профессиональные навыки являются для менеджера приоритетными?
5. Какие человеческие качества являются для менеджмента «профнепригодными»?

Вариант 2.

1. С чем связан переход отечественной системы образования на компетентностный подход?
2. Что такое «Болонский процесс»?
3. Какие виды компетенций предусмотрены ФГОС ВО?
4. В чем заключаются различия между разными видами компетенций?
5. Может ли образовательная организация добавлять компетенции к содержащимся во ФГОС ВО?

Задание 2: определите, к какому виду относятся предложенные компетенции – к общекультурным или общепрофессиональным.

Содержание компетенции	Вид компетенции
способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	
владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	
способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	
способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	

Задание 3. Заполните таблицу, вписав те качества, которые требуются менеджеру на Ваш взгляд и которые, как Вы предполагаете, ожидает от него работодатель

Ваше мнение	Ожидание работодателя
Личностные качества	

Профессиональные навыки	
Моральные качества	

Задание 4. Заполните таблицу, указав, какие знания, умения и навыки, полученные при освоении дисциплин, могут понадобиться менеджеру при осуществлении профессиональной деятельности.

Дисциплина	Знания, умения и навыки (компетенции), формируемые данной дисциплиной и необходимые для профессиональной деятельности менеджера.
История	
Философия	
Иностранный язык	
Правоведение	
Психология	
Математика	
Основы социального государства	
Введение в профессию	
Русский язык и культура речи	

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится студенту, если он полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Хорошо» ставится студенту, если он в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Удовлетворительно» ставится студенту, если он при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Менеджмент как профессия. История становления менеджмента.
2. Роль менеджмента в современном мире.
3. Цели и задачи менеджмента как профессии.
4. Управление как специфический вид деятельности.
5. Область профессиональной деятельности менеджера.
6. Объекты профессиональной деятельности менеджмента.
7. Понятие Федерального государственного образовательного стандарта. Цели и задачи ФГОС ВО.
8. Основные разделы ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент».
9. Характеристика направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО.
10. Характеристика профессиональной деятельности выпускников.
11. Требования к результатам освоения программы бакалавриата.
12. Понятие и сущность компетенции как основного критерия готовности к осуществлению профессиональной деятельности.
13. Общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Их взаимосвязь.
14. Понятие компетентностной модели. Цели и задачи компетентностной модели. Условия успешного формирования компетентностной модели выпускника.
15. Математические дисциплины как фундаментальная основа подготовки экономистов и управленцев. Возможности математического инструментария для выполнения профессиональных функций менеджера.
16. Роль гуманитарных дисциплин в профессиональном становлении менеджера.
17. Значение философии как базовой дисциплины, формирующей мировоззренческую позицию личности.

18. Роль истории в понимании генезиса управленческой практики.
19. Психология как основа формирования управленческих навыков.
20. Значение правовой подготовки в профессиональной деятельности менеджера.
21. Связь социально-политических дисциплин с теорией менеджмента.
22. Видовое и типологическое разнообразие менеджмента.
23. Уровни менеджмента.
24. Виды менеджмента. Взаимосвязь различных видов менеджмента.
25. Особенности терминологического аппарата менеджмента.
26. Основные понятия менеджмента.
27. Понятие профессиональной карьеры. Условия успешного карьерного роста.
28. Факторы и условия профессионального роста.
29. Модели карьерных траекторий. Определение личной карьерной траектории.
30. Понятие профессиональной этики. Роль и значение профессиональной этики.
31. Профессиональная этика менеджера.
32. Роль личностных качеств в успешном профессиональном становлении менеджера.
33. Нормативно-правовое регулирование деятельности менеджера.
34. Юридическая ответственность менеджера.
35. Моральная ответственность менеджера.

Контролируемые компетенции: ОК-6

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценки:

«Отлично» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

«Хорошо» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

«Удовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

«Неудовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.