

**РОСЖЕЛДОР**

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
"Ростовский государственный университет путей сообщения"  
(ФГБОУ ВО РГУПС)**

---

УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор:  
М.А. Кравченко

Кафедра "Теория организации и управление персоналом"

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ КУРСУ)**

**МКД.04.01 "Основы менеджмента и управления персоналом"**

**по Учебному плану**

специальности среднего профессионального образования  
54.02.01 Дизайн (по отраслям)

Квалификация специалиста среднего звена " Дизайнер "

Ростов-на-Дону  
2024

## Содержание

1. Результаты обучения дисциплины (модуля).....	3
2. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины (модуля).....	3
3. Оценочные средства для оценки успеваемости студентов .....	4
4. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций .....	6

## 1. Результаты обучения дисциплины (модуля)

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен овладеть следующими результатами:

Код и наименование компетенции выпускника	Формулировка требований к степени сформированности компетенции
ОК-04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	<p><i>Знает:</i> основные закономерности формирования, функционирования и развития коллектива и личности; функции менеджмента и стили руководства</p> <p><i>Умеет:</i> организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством и клиентами для решения поставленных задач</p>
ПК-4.1 Планировать работу коллектива	<p><i>Знает:</i> систему управления трудовыми ресурсами в организации; функции менеджмента и стили руководства</p> <p><i>Умеет:</i> планировать и организовывать работу коллектива; принимать самостоятельные решения по вопросам прогнозирования потребности в персонале, планированию и распределению работ в коллективе</p>
ПК-4.3 Контролировать сроки и качество выполненных заданий	<p><i>Знает:</i> бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров; способы управления конфликтами и борьбы со стрессом</p> <p><i>Умеет:</i> осуществлять контроль деятельности персонала, проводить аудит человеческих ресурсов, оценивать качество выполненных работ</p>

## 2. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины (модуля)

Индекс и Наименование компетенции	Признаки проявления компетенции в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
<p>ОК-04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде</p> <p>ПК-4.1 Планировать работу коллектива</p> <p>ПК-4.3 Контролировать сроки и качество выполненных заданий</p>	<p style="text-align: center;"><b>недостаточный уровень:</b></p> <p>Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p> <p style="text-align: center;"><b>пороговый уровень:</b></p> <p>Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p> <p style="text-align: center;"><b>продвинутый уровень:</b></p> <p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>

**высокий** уровень:

Компетенции сформированы.  
Знания твердые, аргументированные, всесторонние.  
Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.  
Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.

### 3. Оценочные средства для оценки успеваемости студентов

#### Перечень вопросов для устного опроса:

1. Менеджмент: основные понятия, цели, задачи и категории
2. Школы менеджмента
3. Развитие теории управления в России
4. Субъект и объект управления
5. Основные подходы в менеджменте
6. Оценка эффективности управленческих решений
7. Адаптация человека к организационному окружению
8. Сущность и взаимосвязь функций менеджмента
9. Содержание и реализация принципов менеджмента
10. Внешняя и внутренняя среда организации
11. Понятие миссии организации
12. Централизация и децентрализация менеджмента
13. Понятие, виды и цели организации, занимающейся дизайнерскими разработками
14. Группы и их значимость в деятельности организации
15. Методы управления конфликтами
16. Лидерство, власть и авторитет
17. Фазы делового общения
18. Значение и основные элементы мотивации
19. Сущность и необходимость контроля деятельности экономического субъекта
20. Руководитель и подчиненный

#### Перечень вопросов для самоподготовки:

1. Менеджер в организации, его характеристика. Требования, предъявляемые к менеджеру
2. Сущность предпринимательской деятельности, ее виды
3. Понятие бизнеса, формы бизнеса, виды бизнеса, субъекты бизнеса
4. Информационное обеспечение системы менеджмента
5. Характер и содержание управленческого труда, его особенности
6. Авторитет руководителя. Факторы, на него влияющие. Виды авторитета
7. Производственный коллектив. Этапы его развития, их характеристика
8. Типы темпераментов личностей, их характеристика
9. Морально-психологический климат коллектива. Факторы, влияющие на него
10. Система ценностей современного делового человека
11. Культура управления. Этический кодекс современного делового человека
12. Психометрия, ее сущность. Задачи в сфере управления
13. Теория ожидания и теория справедливости. Их характеристика. Преимущества малого бизнеса
14. Рабочее место руководителя, его эргономические характеристики
15. Стресс, его понятие, причины стрессов, позитивные и негативные стрессы

## **Перечень контрольных вопросов к зачету:**

### **Знать:**

- 1) Обобщенное понятие управления и менеджмента.
- 2) Развитие теории и практики менеджмента.
- 3) Школы менеджмента.
- 4) Подходы в менеджменте.
- 5) Понятие, виды, миссия и цели организации, занимающейся дизайнерскими разработками, особенности управления.
- 6) Классификация организационных структур.
- 7) Основные функции управления.
- 8) Классификация видов управленческих решений.
- 9) Принципы взаимодействия человека и организации.
- 10) Организация процесса планирования.
- 11) Организация как открытая система.
- 12) Внешняя и внутренняя среда организации.
- 13) Классификация организационных структур.
- 14) Понятие и виды стратегий дизайнерской организации.
- 15) Виды стратегических планов. Процесс реализации стратегии.
- 16) Разновидность групп и их основные характеристики.
- 17) Значение и основные элементы мотивации.
- 18) Методы управления конфликтами.
- 19) Стили управления и их сравнительная характеристика.
- 20) Виды управленческого контроля.
- 21) Деловое общение, его характеристика.
- 22) Методы набора персонала.
- 23) Виды и основные функции инновационного менеджмента.
- 24) Отбор и адаптация персонала.
- 25) Методы управления рисками.

### **Уметь:**

- 1) Составить требования, предъявляемые к менеджеру организации.
- 2) Написать деловое письмо.
- 3) Классифицировать методы управления в организации.
- 4) Описать методы управления коллективом в процессе разработки дизайн-проектов.
- 5) Показать процедуру принятия решения на примере конкретного решения, выделить основные элементы процесса.
- 6) Показать на примере различные стили управления структурным подразделением.
- 7) Охарактеризовать этапы рациональных управленческих решений при разработке дизайнерских проектов.
- 8) Проанализировать факторы, влияющие на процесс принятия решений.
- 9) Проанализировать факторы внешней среды организации.
- 10) Проанализировать факторы внутренней среды организации.
- 11) Выбрать лидерские качества в поведении руководителя в заданной ситуации.
- 12) Показать типаж в управлении конфликтами.
- 13) Привести элементы этического кодекса современного делового человека.
- 14) Охарактеризовать виды рисков и потерь, связанных с ними.
- 15) Построить дерево целей организации.
- 16) Составить организационную структуру дизайнерского предприятия.
- 17) Составить план профессионального развития работника дизайнерской организации.
- 18) Составить план делегирования полномочий подчиненному.
- 19) Предложить мотивационные стимулы для работника дизайнерской организации.
- 20) Составить перечень вопросов на собеседование на должность дизайнера организации.

#### 4. Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

##### Описание шкал оценивания компетенций

Значение оценки	Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания (для аттестационной ведомости, зачетной книжки, документа об образовании)	Шкала оценивания (процент верных при проведении тестирования)
Балльная оценка - "удовлетворительно".	Пороговый	Оценка « <b>удовлетворительно</b> » выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности изложения программного материала и испытывает трудности в выполнении практических навыков.	От 40% до 59%
Балльная оценка - "хорошо".	Базовый	Оценка « <b>хорошо</b> » выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу его излагающему, который не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет теоретические положения при решении практических работ и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	От 60% до 84%
Балльная оценка - "отлично".	Высокий	Оценка « <b>отлично</b> » выставляется обучающемуся, глубоко и прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагающему, в ответе которого тесно увязываются теория с практикой. При этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, показывает знакомство с литературой, правильно обосновывает ответ, владеет разносторонними навыками и приемами практического выполнения практических работ.	От 85% до 100%

Значение оценки	Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания (для аттестационной ведомости, зачетной книжки, документа об образовании)	Шкала оценивания (процент верных при проведении тестирования)
Дуальная оценка - "зачтено".	Пороговый, Базовый, Высокий	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, который имеет знания, умения и навыки, не ниже знания только основного материала, может не освоить его детали, допускать неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности изложения программного материала и испытывает трудности в выполнении практических навыков.	От 40% до 100%
Балльная оценка - "неудовлетворительно", Дуальная оценка - "не зачтено".	Не достигнут	Оценка «неудовлетворительно, не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает ошибки, неуверенно выполняет или не выполняет практические работы.	От 0% до 39%

**Авторы-составители:**

Заведующий кафедрой

Кафедра "Теория организации и управления \_\_\_\_\_ А.В. Воронина

персоналом"

