

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa11074805ca91b5141f49e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
кафедра управления организацией

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «15» июня 2021г., №14
Зав. кафедрой _____ /Власова Т.И./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине
Управление командой проекта

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль
Управление проектом

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Мытищи
2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
ДПК-4 Способность осуществлять выбор методологии управления проектом в соответствии с его параметрами и спецификой, в рамках которой проводить общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла, организовывать ресурсное обеспечение проекта, управлять изменениями в проекте	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Реферат Домашнее задание Тест Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и	Опрос Реферат Домашнее задание	61-100 баллов

		я работа	недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	нее задани е Тест Экзамене	ов
ДПК-4	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: методологии управления проектами и методов ресурсного обеспечения проекта и контроля их использовании; Уметь: применять методы и инструменты управления ресурсами проектов в рамках выбранных методологий и осуществляет общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла.	Опрос Реферат Домашнее задание Тест Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: методологии управления проектами и методов ресурсного обеспечения проекта и контроля их использовании; Уметь: применять методы и инструменты	Опрос Реферат Домашнее задание Тест	61-100 баллов

			управления ресурсами проектов в рамках выбранных методологий и осуществляет общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла. Владеть: навыками управления в рамках выбранной методологии проектом и использованием ресурсов проекта, организует фактическую отчетность о выполнении работ проекта.	Экзаме н	
--	--	--	--	-------------	--

Подтверждением сформированности у студента оцениваемых компетенций является промежуточная аттестация

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Вариант 1.

1. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при

этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

22. Стил ь мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

29. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.

Вариант 2.

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:

- А) команда перемен;
- Б) сплоченная группа;
- В) команда.

2. Понятия «развитие команды» и «командообразование» являются по своему содержанию:

- А) тождественными понятиями;
- Б) различными понятиями;
- В) противоположными понятиями.

3. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия

понятию «команда»;

В) изучение данного понятия в историческом контексте;

Г) все ответы верны.

4. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это:

А) команда специалистов;

Б) команда перемен;

В) проектная команда;

Г) все ответы неверны.

5. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:

А) гомогенность состава команды;

Б) гетерогенность состава команды;

В) однородность состава команды.

6. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

А) высокоэффективная команда;

Б) самоуправляемая команда;

В) потенциальная команда;

Г) все ответы не верны.

7. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

А) полоролевая идентичность;

Б) позиционирование;

В) групповая идентификация.

8. В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

А) логистики;

Б) тактики;

В) дипломаты.

9. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает планграфик, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

А) командный менеджер;

Б) командный лидер;

В) специалист.

10. Модель, разделяющая процесс управления на восемь рабочих функций (типов задач, навыков руководителей), называется:

- А) колесо команды Марджерисона-МакКенна;
- Б) модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова;
- В) модель Кейрси.

11. Концепция, описывающая тонкие психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:

- А) модель Кейрси;
- Б) модель Белбина;
- В) модель Майерс-Бриггс.

12. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

- А) макропозиционирование;
- Б) микропозиционирование;
- В) все ответы неверны.

13. В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:

- А) управленец;
- Б) организатор;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

14. По мнению Белбина, представители данной командной роли не доминируют над членами команды, но точно чувствуют, когда нужно делегировать ответственность в группу, а когда принять на себя – это:

- А) ведущий;
- Б) аналитик;
- В) гармонизатор.

15. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

- А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
- Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
- В) разделяемостью целей существования группы;
- Г) все ответы верны.

16. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- А) ингрупповой фаворитизм;
- Б) моббинг;
- В) групповое сопротивление.

17. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:

- А) скрытое сопротивление;
- Б) игнорирование;
- В) конформизм.

18. Эффективность работы команды зависит от:

- А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
- Б) наличия профессиональных навыков;
- В) стадии развития группы;
- Г) все ответы верны.

19. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:

- А) статус;
- Б) роль;
- В) позиция.

20. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:

- А) идентификация;
- Б) сплоченность;
- В) групповое единомыслие.

21. Чувство приверженности подразделению, организации или рабочей группе, то особое «мы-чувство», которое обеспечивает человеку повышение самооценки, связанное с осознанием себя принадлежащим к чему-то позитивному и чему-то большему, чем он мог бы быть сам по себе, называется:

- А) командный дух;
- Б) командное видение;
- В) групповая сплоченность;
- Г) все ответы неверны.

22. Лидерские компетенции включают в себя:

- А) управление групповыми процессами;
- Б) управление вниманием и смыслами;

- В) управление обратной связью;
- Г) все ответы неверны.

23. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:

- А) видение;
- Б) общее видение;
- В) сплоченность.

24. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

- А) пять;
- Б) три;
- В) девять.

25. Командообразование начинается со следующего этапа:

- А) формирование общего видения;
- Б) комплектование;
- В) рефлексия;
- Г) знакомство.

26. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

- А) рефлексия;
- Б) планирование второго шага;
- В) исполнение.

27. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по организации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:

- А) тим-билдинг;
- Б) тренинг командной сыгровки;
- В) веревочный курс.

28. Устойчивые психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:

- А) групподинамические эффекты;
- Б) групповые защитные механизмы;
- В) групповая сплоченность.

29. Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:

- А) коммуникативные игры;
- Б) сюжетно-ролевые игры;
- В) стратегические игры.

30. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы во вне – это:

- А) групповое табу;
- Б) внешний локус контроля;
- В) самоизоляция.

3.2. Варианты домашних заданий по дисциплине «Управление командой проекта»

ЗАДАНИЕ 1. Заполните таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и группа»

КОМАНДА	ГРУППА

ЗАДАНИЕ 2. Ответьте на вопросы:

- Может ли участие в проекте ослабить организационную приверженность?
- Какие из задач руководителя проекта, связанных с управлением персоналом и коммуникацией, вы считаете наиболее важными?
- Чем проектная группа отличается от самоуправляемой команды?
- В каких условиях вам было легче работать - среди схожих с вами людей или среди людей, обладающих иными психическими особенностями?
- Каковы основные противоречия внутри гомогенной / гетерогенной группы?
- Определите с помощью опросника свой психотип. Какова ваша главная и дополнительная психическая функция? Подумайте, мог ли ваш психотип измениться в течение жизни?
- Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы?

■ Как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий могут быть для вашего психотипа не характерны?

ЗАДАНИЕ 3. Выполните эссе на одну из предложенных тем:

- Самая эффективная команда в моей практике. Нормы командной работы.
- Типовые стратегические альтернативы команды в ситуации развития бизнеса
- Команда «реформаторов»
- Самоуправляемые команды
- Кроссфункциональные команды
- Управленческие команды
- Проблемы неэффективной команды и пути их преодоления.
- Стадии развития команды и задачи руководителя
- Свободная тема (в рамках изученного направления)

ЗАДАНИЕ 4. «Найдите в периодических изданиях описание деятельности эффективной проектной команды»

Примерный список вопросов к опросу и собеседованию

1. Проект, проектная группа
2. Виртуальные команды
3. Команды реформ («команды перемен»)
4. Команды специалистов
5. Межфункциональные команды
6. Опросник Кейерси (The Keirsey Temperament Sorter)
7. Опросник Майерс-Бриггс (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)
8. Принцип гетерогенности
9. Лидерство в команде
10. Модели ролевой структуры команды

Примерная тематика рефератов:

1. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией
2. Инфраструктура командного менеджмента
3. Формы группового взаимодействия в организации
4. Эффективные команды российских предприятий
5. Команда на переговорах
6. Ролевая структура команды по И. Адизесу
7. Управление конфликтами в команде
8. Командные методы принятия решений
9. Этапы формирования команды

10. Процессы раскола в командах

3.3. Примерный список вопросов к экзамену

1. Понятия «команда» и «группа»: сходства и отличия.
2. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
3. Основные признаки и функции команды.
4. Ролевая структура команды.
5. «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.
6. Основные положения модели Майерс – Бриггс.
7. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
8. Основные положения модели И. Адизеса
9. Лидерство в команде
10. Жизненный цикл команды
11. Виды команд.
12. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
13. Технология создания команды.
14. Управление взаимоотношениями в команде.
15. Особенности работы в команде
16. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
17. Особенности создания команды руководителей.
18. Особенности принятия коллективного решения в команде.
19. Этапы развития команд в организации.
20. Сплоченность команды

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются тест, домашнее задание, реферат, опрос, зачет в четвертом семестре.

Проверка домашних заданий регулярно осуществляется преподавателем на занятиях. Также на занятиях проводятся текущие устные опросы студентов. В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Опрос	до 10 баллов
Тест	до 15 баллов
Домашнее задание	до 15 баллов
Реферат	до 20 баллов

Экзамен	до 30 баллов
---------	--------------

4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

4.2. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

4.3. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>реферата</i>	0-4

4.4. Выполнение *домашних заданий* оценивается от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата выполнения *домашних заданий*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка

отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 4-9 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	13-15
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	10-12
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	4-9
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-3

4.5 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка

удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

4.6 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые	0-5

уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	
---	--

Неудовлетворительной сдачей экзамена считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на экзамен 30). При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

При пересдаче экзамена используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;

- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Посещаемость до 10 баллов	Опрос до 10 баллов	Тест до 15 баллов	Домашнее задание до 15 баллов	Реферат до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								