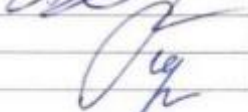
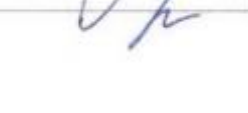


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2019 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

Основы современного менеджмента
--

Направление подготовки/ специальность	27.03.05 Инноватика		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Предпринимательство в инновационной деятельности		
	Предпринимательство в инновационной деятельности		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	2	семестр	3
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	2		

Директор ШИП
Руководитель ООП
Преподаватель

	А.А. Осадченко
	А.А. Корниенко
	Н.В. Черепанова

2020 г.

1. Роль дисциплины «Основы современного менеджмента» в формировании компетенций выпускника:

Основы современного менеджмента	3	УК(У)-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК(У)-2.В1	Владение навыками постановки проблемы и определения цели проекта
				УК(У)-2.В4	Владение навыками самостоятельно формулировать ожидаемые результаты проекта
				УК(У)-2.В7	Владеет методикой принятия решений в рамках профессиональной деятельности на основе имеющихся организационных ресурсов и с учетом правовых ограничений
				УК(У)-2.У3	Умение обосновывать эффективность управленческих аспектов проектных решений, ожидаемый результат и самостоятельно анализировать наличие ограничивающих факторов и ресурсного обеспечения
				УК(У)-2.У4	Умение формулировать задачи проекта и определять последовательность их решения
				УК(У)-2.33	Знание основных управленческих инструментов целеполагания в проекте
				УК(У)-2.35	Знание структуры и состава экономических ресурсов, необходимых для достижения результатов и ожидаемых результатов
				УК(У)-2.36	Знание основных технико-экономических и организационно-управленческих показателей для достижения результатов на основе поставленных задач
		УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК(У)-3.В1	Владение навыками осуществления своих ролевых и функциональных предназначений в группе
				УК(У)-3.В2	Владение навыками делегирования полномочий в группе
				УК(У)-3.В3	Владение навыками работы в команде
				УК(У)-3.У1	Умение определять свою роль в команде в соответствии со своими профессиональным уровнем и личностными особенностями
				УК(У)-3.У2	Умение распределять полномочия и определять роли участников команды с учетом их индивидуальных и профессиональных особенностей
				УК(У)-3.У3	Умение применять навыки командного взаимодействия
				УК(У)-3.31	Знание основ функционально-ролевого распределения в команде
				УК(У)-3.32	Знание основных принципов делегирования полномочий
				УК(У)-3.34	Знание основных концепций мотивации

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД1	Знать основные этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации	УК(У)-2.У3, УК(У)-2.33	Раздел 1, Раздел 3, Раздел 4	Тест, Отчет/презентация по деловой игре, зачет

РД2	Знать принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования	УК(У)-2.В1, УК(У)-2.33	Раздел 2	Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре, зачет
РД3	Уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	УК(У)-2.В7 УК(У)-3	Раздел 2	Тест, Отчет/презентация по деловой игре, зачет.
РД4	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, организовывать работу исполнителей для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ	УК(У)-2.У3 УК(У)-3	Раздел 3, Раздел 4	Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре зачет.
РД5	Уметь анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;	УК(У)-2.36 УК(У)-3	Раздел 2	Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре зачет
РД6	Владеть методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, контроль)	УК(У)-2.35	Раздел 3, Раздел 4	Тест, Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре, зачёт.

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка – максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Шкала для оценочных мероприятий зачета

% выполнения заданий зачета	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Не зачетно»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос	Пример вопроса Дайте определение «горизонтальному разделению труда» в организации Выберите один ответ: ☐ а. деятельность по координированию работы других людей топ менеджерами предприятия ☒ б. разделение большого объема работы на многочисленные небольшие специализированные задания внутри отдела ☐ в. распределение задания между подразделениями организации
2.	Деловая игра	Пример деловой игры «Построение команды» <i>Первый этап деловой игры:</i> Заполните таблицу, соблюдая следующие условия: ✓ Таблица должна быть заполнена именами (фамилиями) ваших одноклассников (других слушателей курса). Вписывайте их в ячейки. ✓ Свое имя (фамилию) вписывать нельзя. у Одно имя (фамилия) может повторяться не более чем два раза (если группа менее 10 человек — три раза), причем имя не должно повторяться на одной строке, в одном столбце или по диагонали. ✓ Вы должны получить личное подтверждение от человека, что он соответствует этой характеристике. Например, если вы считаете, что Иван Петров соответствует характеристике «бывал за границей», вы должны спросить об этом у него, и только в том случае, если он ответит утвердительно, вписывать его имя. Если он ответит отрицательно, вы должны искать другого человека, соответствующего этой характеристике. ✓ Если в ячейке написано «проверить», то вы должны лично удостовериться в том, что человек, имя которого вы вписываете, соответствует этой характеристике. Например, если вы считаете, что Иван Петров знает стихотворение Пушкина, то недостаточно получить от него подтверждение вашего предположения, он должен прочесть стихотворение вслух, громко и полностью. ✓ На игру отводится 25–30 минут (с инструктажем). Побеждает тот, кто первым заполнит все клеточки (ячейки) именами других слушателей курса или наибольшее количество клеточек, если все ячейки не заполнит никто. Промежуточные призы (поощрительные) получит тот, кто первым заполнит вертикаль, горизонталь и диагональ карточки. <i>Второй этап деловой игры:</i> Распределение ролей. Осуществляется индивидуально и в группе. Для осуществления второго этапа игры необходимо иметь выполненное домашнее задание — индивидуальное тестирование. Формулировка задания 1. Спроектируйте самостоятельно команду из 4–7 человек. Определите ее цель. Распределите роли в своей команде на основе ваших личных представлений о темпераменте и типе мышления ваших одноклассников (см. табл. 6). 2. Проверьте результаты индивидуального тестирования по двум опросникам (личностный опросник Айзенка и опросник «СМ») своих одноклассников, включенных вами в команду, на соответствие

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		спроектированных вами для них функций в команде полученным результатам тестов. Сделайте выводы о соответствии или несоответствии командных ролей, а также о необходимости дальнейших корректировок в ролевой структуре вашей «команды мечты». 3. Скорректируйте ролевую структуру «команды мечты» вашего проекта в соответствии с полученными данными. Представьте результат в форме таблицы 5. 4. На основе результатов предыдущей работы и распределения ролей осуществите распределение функций в команде. Эта работа осуществляется командой коллективно. Более подробное описание дано ниже (см. домашнее задание по групповому проекту). а) официальный руководитель команды, б) финансист, в) коммуникатор, г) инженер проекта, д) маркетолог. 5. Используйте результаты вашей работы для финальной презентации.
3.	Кейс-задание	Кейс «РАЗРАБОТКА КРІ для подразделения» Вы являетесь заместителем директора по коммерции на предприятии по производству медицинских приборов для домашнего использования. В вашем подчинении находятся отдел материально-технического снабжения. В рамках формирования общей стратегии предприятия Вам предложили разработать систему стимулирования персонала, которая включает в себя: выделение однородных групп персонала, разработку КРІ для отдела и разработку методов стимулирования. Отдел материально-технического снабжения Численность отдела 5 человек. Начальник отдела: Сергей Карпенский – 40 лет. 10 лет работает на данном предприятии. Зарекомендовал себя как ответственный работник, любит во всем порядок, слишком щепетилен к деталям. Подчиненные за глаза называют его «Вождь». По мере нарастания нагрузки может выйти из себя, если сотрудник работает с прохладцей. Женат (второй брак), имеет 2 детей. На корпоративные мероприятия практически не ходит. Имеет хобби: коллекционирование бабочек. В коллективе ведет себя отстраненно, не распространяется на личные темы. Сотрудники отдела: Васнецова И. (35 лет) – занимается логистикой. Имеет два высших образования (техническое и экономическое), регулярно повышает квалификацию на семинарах. Учит английский язык. Разведена, имеет ребенка. В отделе работает три года. Ушла с предыдущего рабочего места из-за отсутствия возможности постоянного обогащения труда и карьерного роста. Основные обязанности: распределение потоков сырья и осуществление своевременной доставки необходимых материалов для бесперебойной работы оборудования, формирования складских запасов, их оптимизация. Веснин А. (28 лет) – менеджер по поставкам. Занимается заключением договоров с предприятиями о поставке сырья по конкретной номенклатуре продукции. Имеет высшее техническое образование. Холост. Регулярно опаздывает на работу по понедельникам, однако, демонстрирует высокие результаты труда, обладает хорошими коммуникативными навыками. Часто отсутствует на предприятии по причине встреч с поставщиками. Единственный недостаток – регулярное нарушение трудовой дисциплины, за что не раз подвергался взысканиям со стороны руководства отдела. Рябушкина Г. (25 лет) – менеджер по поставкам. Занимается заключением договоров с предприятиями о поставке сырья по конкретной номенклатуре продукции. Не замужем, работает на предприятия меньше одного года, осуществляет закупки по большому объему номенклатуры продукции, коммуникабельна, позитивна. Быстро

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		адаптировалась в коллективе. Увлекается рок-музыкой, 2 раза писала заявление о предоставлении отпуска за свой счет в целях поездки на рок-фестиваль. Хорошо адаптируется к изменениям, поставщики в своих отзывах предпочитают работать именно с ней. Пантюхов В. (56 лет) – зав. складом. Имеет среднее техническое образование. 20 лет работает на предприятии, начинал трудовую деятельность с кладовщика. Обязателен, ответственен. Женат, имеет 2 детей. Регулярно конфликтует с руководством из-за постоянной модернизации системы учета материалов. Трудно адаптировался к введению автоматизированной системы учета, куда необходимо постоянно вносить изменения. Тяжело воспринимает любые перемены. В коллективе воспринимается позитивно, регулярно посещает корпоративные праздники, часто участвует в их организации. Мероприятия, разработанные в рамках стратегии развития предприятия: 1) Снижение количества брака и замены реализованных приборов в течение полугода на 20%; 2) Сокращение объема складских запасов и использование части складских помещений в производственных и общехозяйственных целях; 3) Расширение спектра потенциальных поставщиков в целях снижения риска перебоя в поставках сырья; 4) Формирование корпоративной культуры предприятия, повышающей лояльность персонала к компании. Задание для кейса: 1) Выделить однородные группы персонала 2) Разработать KPI для каждой однородной группы 3) Предложить нематериальные методы стимулирования
4.	Зачет	Вопросы к зачету: 1 В чем отличие матричной организационной структуры от проектной? 2 Назовите основателей и основной вклад школы научного управления? 3 Какие методы стимулирования актуальны для поколения Z?

5. Методические указания по процедуре оценивания

Проводятся методические материалы (процедуры проведения) ко всем оценочным мероприятиям:

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Опрос	Письменный опрос проводится по пройденному материалу в течение последних 5-10 минут занятия в системе. Опрос проводится в программе Mentimeter. По итогам опроса, автоматически проставляются баллы. Опрос содержит 4 вопроса. Каждый вопрос оценивается в 1 балл. <u>Критерии оценивания опроса:</u> 1 балл – верный ответ; 0 баллов – неверный ответ
2.	Деловая игра	По деловой игре должен быть представлен отчет. Отчет должен быть оформлен в соответствии с требованиями ТПУ. <u>Критерии оценивания деловой игры:</u> Оригинальность предлагаемых решений участками деловой игры 0-1 балл Правильность и аргументированность ответов участников в деловой игре 0-1 балл Способность ориентироваться в нестандартных ситуациях в деловой игре 0-1 балл

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания													
		Активность участников команды во время деловой игры 0-1 балл Презентация результатов участников деловой игры 0-1 балл Максимальное количество баллов за деловую игру – 5 баллов.													
3.	Кейс-задание	По кейс-заданию должен быть представлен отчет. Отчет должен быть оформлен в соответствии с требованиями ТПУ. <u>Критерии оценивания кейса-задания:</u> Качество проведенного анализа в кейсе 0-1 балл Полнота ответа при формировании ответа на кейс 0-1 балл Правильность и аргументированность сделанных выводов по кейсу 0-1 балл Нестандартный подход при выработке решений по кейсу 0-1 балл Максимальное количество баллов за кейс-задание – 4 балла.													
4.	Зачет	В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала. Проверка освоения лекционного материала проводится путем опроса, после изучения темы, который фиксирует цифровой след студента. Проверка освоения материала практических занятий проводится по результатам выполнения индивидуальных домашних заданий и вычисления расчетных разделов курсовой работы. Допуск по итогу текущего контроля рассчитывается на основе суммы баллов, набранных за все виды оценочных мероприятий. Для допуска к экзамену студенту необходимо набрать 55 баллов и более по всем видам запланированных оценочных мероприятий. Экзамен проводится с помощью письменного итогового тестирования по всем разделам изучаемой дисциплины. Экзаменационный билет состоит из 10 вариантов. Каждый вариант содержит 20 вопросов в тестовой форме, при компьютерном итоговом тестировании выбор варианта и вопросов происходит автоматически. <u>Критерии оценивания экзамена:</u> <table><tr><td>Критерий</td><td>0,6 - 1 балла</td><td>0,5 – 0,1 балла</td><td>0 баллов</td><td>Итого</td></tr><tr><td>1. Выполнение тестовых заданий</td><td>Правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>Частично правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>Не правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>20 баллов</td></tr></table> Максимальный балл за экзамен 20 баллов. Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.				Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого	1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	20 баллов
Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого											
1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	20 баллов											