

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Кафедра регионального и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 Н.Ю. Донец

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«УПРАВЛЕНИЕ АПК»

(приложение к рабочей программе)

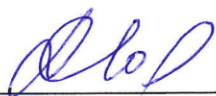
Направление подготовки магистра
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Тип образовательной программы
академическая магистратура

Направленность (профиль) образовательной программы
«Муниципальное управление»

Санкт-Петербург
2018

Автор
доцент



Манджиева Р. Д.

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы | 4 |
| 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 6 |
| 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 | 13 |
| 4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | 17 |

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

Процесс изучения дисциплины «Управление АПК» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть) | Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы | Виды занятий для формирования компетенции | Средства для проверки формирования компетенции |
|-----------------|---|---|--|---|--|
| ОПК-3 | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | <p><i>Знать:</i></p> <p>принципы развития и закономерности функционирования государственной организации в России и ее отличия от частной организации; различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов; отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик); исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и</p> | Очная-2сем. 1 курс.; Очно-заочная-2сем. 1 курс | занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся | доклад, зачёт в устной форме |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>управления в современной и России; задачи основные направления кадровой политики; соотнесенность кадровой политики с организационно- техническими мероприятиями по работе с персоналом; виды и специфику кадрового аудита</p> <p><i>Уметь:</i> сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административны х реформ, формирования и реформирования государственной службы; самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи сформулировать</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>задачи для основных направлений кадрового аудита; диагностировать особенности кадровой политики организации; выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации</p> <p><i>Владеть:</i> навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования служебных управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; использования основных методов и технологий кадрового аудита; проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|------|--|---|------------------|---|------------------------------|
| | | разработок в области кадровой политики и кадрового аудита | | | |
| ПК-1 | владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач | <p><i>Знать:</i> теоретические основы принятия управленческих решений; типологию управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений и уметь их применять для решения прикладных задач; особенности организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы.</p> <p><i>Уметь:</i> осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных хозяйственных</p> | 2 1 курс 2 | занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся | доклад, зачёт в устной форме |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>ситуациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений; оценивать экономическую и социальную эффективность управленческих решений; обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности. <i>Владеть:</i> специальной экономической и управленческой терминологией и профессионально й лексикой по направлению подготовки; методами оценки эффективности и качества принятых управленческих решений; методологически ми и организационным и основами процесса разработки управленческих решений; навыками</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|------|---|--|---|--|-------------------------------------|
| ПК 2 | <p>владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях</p> | <p>самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий.</p> <p><i>Знать:</i> сущность управления и развития организационной структуры; особенности профессионального развития личности; особенности профессионального управления кадрами; теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; личностные и социально-психологические основы организационного поведения; способы разрешения конфликтных ситуаций.</p> | <p>2 сем. очная 2 сем. очно-заочная</p> | <p>занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся</p> | <p>доклад, зачёт в устной форме</p> |
|------|---|--|---|--|-------------------------------------|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p><i>Уметь:</i> применять способы и приемы совершенствовани я профессиональног о развития; организовывать деятельность по собственному профессионально му самосовершенств ованию; осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизироват ь полученную информацию; анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; анализировать особенности поведения конкретных объектов профессионально й деятельности; выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; регулировать организационные отношения, социально- психологические проблемы и конфликтные</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>ситуации. <i>Владеть:</i> методами, способами и приемами управления персоналом; методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; навыками самоорганизации и самостоятельной работы; навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

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

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций

| Компетенция | Этап формирования компетенции | Показатели и критерии оценивания | | | | Оценочные средства для проверки формирования компетенции | |
|--|-------------------------------|--|---|---|---|--|--------------------------|
| | | отсутствие усвоения (ниже порогового) | неполное усвоение (пороговое) | хорошее усвоение (углубленное) | отличное усвоение (продвинутое) | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| <p>ОПК-3: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> | | | | | | | |
| знать | 2,1,2 | незнание базовых аспектов права, понятие и сущность нормативных актов; - организации и особенностей правовой системы РФ; - норм конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; | базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую | базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую | базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую | доклад | зачёт в устной форме |

| | | | | | | | |
|---------|-------|---|--|--|--|--------|----------------------|
| | | - юридической терминологии; - особенностей применения норм права в различных областях юриспруденции | терминологию; - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции | терминологию; - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции | применения норм права в различных областях юриспруденции | | |
| уметь | 2,1,2 | неумение - анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права | - анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права | - анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права | - анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права | доклад | зачёт в устной форме |
| владеть | 2,1,2 | отсутствие - элементарных навыков работы с нормативными актами; - навыков работы со | - элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми | - элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми | - элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми системами; | доклад | зачёт в устной форме |

| | | | | | | | |
|---|-------|---|---|---|---|--------|----------------------|
| | | справочно-правовыми системами; - навыков работы с юридическими документами; - способности понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыков толкования юридических норм; - навыков работы с юридическими документами | системами; - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами | системами; - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами | - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами | | |
| ПК-1: владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач | | | | | | | |
| знать | 2,1,2 | незнание теоретических основ принятия управленческих решений; - типологии управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; - теоретических | теоретические основы принятия управленческих решений; - типологию управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; - теоретические подходы к разработке и принятию | теоретические основы принятия управленческих решений; - типологию управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; - теоретические подходы к разработке и принятию | теоретические основы принятия управленческих решений; - типологию управленческих решений, разбираться в факторах, формирующих уровень и качество решений; - теоретические подходы к разработке и принятию управленческих решений и уметь их | доклад | зачёт в устной форме |

| | | | | | | | |
|-------|-------|---|---|---|--|--------|----------------------|
| | | <p>подходов к разработке и принятию управленческих решений и уметь их применять для решения прикладных задач;</p> <p>- особенностей организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы</p> | <p>управленческих решений и уметь их применять для решения прикладных задач;</p> <p>- особенности организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы</p> | <p>управленческих решений и уметь их применять для решения прикладных задач;</p> <p>- особенности организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы</p> | <p>применять для решения прикладных задач;</p> <p>- особенности организационного построения и поведения организации как социально-экономической системы</p> | | |
| уметь | 2,1,2 | <p>неумение - осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных хозяйственных ситуациях;</p> <p>- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений;</p> <p>- оценивать экономическую и</p> | <p>- осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных хозяйственных ситуациях;</p> <p>- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений;</p> <p>- оценивать экономическую и социальную эффективность</p> | <p>- осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных хозяйственных ситуациях;</p> <p>- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений;</p> <p>- оценивать экономическую и социальную эффективность</p> | <p>- осуществлять выбор оптимальных методов принятия управленческих решений в различных хозяйственных ситуациях;</p> <p>- разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений;</p> <p>- оценивать экономическую и социальную эффективность управленческих</p> | доклад | зачёт в устной форме |

| | | | | | | | |
|---------|-------|--|---|---|---|--------|----------------------|
| | | социальную эффективность управленческих решений; - обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности | управленческих решений; - обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности | управленческих решений; - обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности | решений; - обеспечивать реализацию корректирующих мероприятий с целью повышения эффективности организационной деятельности | | |
| владеть | 2,1,2 | неспособность использовать специальную экономическую и управленческую терминологию и профессиональную лексику по направлению подготовки; - методы оценки эффективности и качества принятых управленческих решений; - методологические и организационные основы процесса разработки управленческих решений; | специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки; - методами оценки эффективности и качества принятых управленческих решений; - методологическими и организационными основами процесса разработки управленческих решений; - навыками | специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки; - методами оценки эффективности и качества принятых управленческих решений; - методологическими и организационными основами процесса разработки управленческих решений; - навыками | специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки; - методами оценки эффективности и качества принятых управленческих решений; - методологическими и организационными основами процесса разработки управленческих решений; - навыками | доклад | зачёт в устной форме |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|--|
| | | - навыки самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий | самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий | самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий | самостоятельного овладения новыми знаниями на основе современных образовательных технологий | | |
|--|--|--|---|---|---|--|--|

ПК-2: владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях

| | | | | | |
|-------|-------|---|--|--|--|
| знать | 2,1,2 | незнание - сущности управления и развития организационной структуры; - особенностей профессионального развития личности; - особенностей профессионального управления кадрами; - теоретических основ поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерностей и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; | - сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; | - сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; | - сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; |
|-------|-------|---|--|--|--|

| | | | | | |
|-------|-------|--|---|---|---|
| | | - личностных и социально-психологических основ организационного поведения; - способов разрешения конфликтных ситуаций | - личностные и социально-психологические основы организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций | - личностные и социально-психологические основы организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций | - личностные и социально-психологические основы организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций |
| уметь | 2,1,2 | неумение - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения | - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения | - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения | - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения |

| | | | | | |
|---------|-------|---|--|--|--|
| | | <p>конкретных объектов профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; | <p>конкретных объектов профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; | <p>конкретных объектов профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; | <p>конкретных объектов профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации; |
| владеть | 2,1,2 | <p>неспособность использовать методы, способы и приемы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных | <ul style="list-style-type: none"> - методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных | <ul style="list-style-type: none"> - методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных | <ul style="list-style-type: none"> - методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | и организационных стрессов; - современные технологии эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации | стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации | стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации | стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации |
|--|--|---|--|--|--|

2.2 Шкала оценивания компетенций

Оценочное средство *доклад*.

Шкала оценивания:

оценка «отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*)
выставляется обучающемуся, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
- отвечает на вопросы;
- показано владение специальным аппаратом;
- выводы полностью характеризуют работу;

оценка «хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*)
выставляется обучающемуся, если:

- доклад четко выстроен;
- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
- докладчик не может ответить на большинство вопросов;
- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
- выводы нечетки;

оценка «удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*)
выставляется обучающемуся, если:

- доклад зачитывается;
- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;
- докладчик не может четко ответить на вопросы;
- показано владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но не доказаны;

оценка «неудовлетворительно» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*)
выставляется обучающемуся, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Оценочное средство *зачёт в устной форме*.

Шкала оценивания:

оценка «зачтено отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

оценка «зачтено хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценка «зачтено удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

Темы докладов

1. Понятие о структуре управления.
2. Классификация управленческих решений.
3. Понятие, роль и особенности социально-психологических методов управления.
4. Основные типы структур в АПК.
5. Закономерности в управлении агропредприятием.
6. Сущность и значение функций управления.
7. Классификация информации.
8. Контроль как механизм обратной связи в системе управления и реализации поставленных целей и задач.
9. Управление конфликтной ситуацией и пути ее предотвращения.
10. Основные принципы управления в агропредприятии.
11. Управление кооперативом в АПК.
12. Оперативно-распорядительные воздействия на коллектив и его формы.
13. Сущность, свойства и роль управленческого решения в системе управления предприятием.
14. Типы темпераментов.
15. Документация, как важнейший способ информационного обслуживания экономистов.
16. Пути совершенствования управления в рыночных условиях.
17. Роль информации в управлении экономикой.
18. Эволюция развития управления в России.
19. Документирование основных форм управленческой деятельности.
20. Сущность экономического метода управления.
21. Особенности использования экономического метода управления в рыночной экономике.
22. Предмет и задачи управления.
23. Стили руководства.

24. Понятие об управлении и что является предметом изучения.
25. Личность в системе управления.
26. Темперамент сангвиник, в чем его особенности.
27. Особенности темперамента холерик.
28. Особенности темперамента меланхолик.
29. Сущность информации и информационного обеспечения.
30. Этапы движения информации.
31. Информационные технологии.
32. Совершенствование информационного обеспечения управления сельскохозяйственным производством.
33. Сущность и структура экономического механизма управления.
34. Характеристика и особенности государственных унитарных предприятий.
35. Особенности хозяйствования унитарных предприятий, основанных на праве хозяйственного ведения.
36. Особенности хозяйствования унитарных предприятий, основанных на праве оперативного управления.
37. Понятие и виды акционерных обществ.
38. Характеристика ценных бумаг общества.
39. Органы управления акционерным обществом.
40. Структура управления в акционерном обществе.
41. Оперативное управление и диспетчеризация.
42. Эффективность управления производством в системе АПК.
43. Формирование и функционирование систем управления.
44. Функции управления сельскохозяйственным производством.
45. Развитие науки и практики управления в развитых странах и Российской Федерации.
46. Структуры и функции органов управления АПК на разных уровнях.
47. Управление крестьянскими (фермерскими) хозяйствами и их ассоциациями.
48. Управление маркетингом.
49. Управление нововведениями.
50. Управление финансами.
51. Управление инфраструктурой.

52. Управление внешнеэкономической деятельностью.
53. Организация управленческого труда.
54. Оценка и мотивация управленческого труда.

Вопросы зачёта в устной форме

1. Необходимость, сущность, содержание управления общественным производством.
2. Особенности управления в отраслях АПК.
3. Методы науки управления.
4. Понятие и содержание закономерностей управления.
5. Понятие принципов управления и их классификация.
6. Понятие системы управления, классификация систем.
7. Системный подход в управлении.
8. Понятие, значение и классификация функций управления
9. Общие функции управления.
10. Состав и содержание конкретных функций аппарата управления сельскохозяйственного предприятия.
11. Регламентация функций управления.
12. Понятие и сущность структуры управления.
13. Основные типы структур управления.
14. Управленческие школы и учения XX столетия.
15. Развитие управленческой мысли и реформы государственного управления в России.
16. История развития науки управления в советский период.
17. Особенности сельского хозяйства как основного звена АПК.
18. Органы управления отраслями АПК.
19. Нормативные документы, регламентирующие правовое положение предприятий АПК.
20. Коллективные органы управления.
21. Понятие государственных и муниципальных унитарных предприятий, их типы.
22. Особенности управления в государственных унитарных предприятиях.
23. Понятие акционерного общества, виды и различия между ними.
24. Виды и назначение акций, другие ценные бумаги обществ.
25. Управление акционерным обществом.
26. Совет директоров и его функции.

27. Сущность и принципы организации сельскохозяйственных кооперативов.
28. Основные виды производственных кооперативов.
29. Структура и органы управления производственного кооператива.
30. Наблюдательный совет кооператива, его функции.
31. Понятие крестьянского (фермерского) хозяйства.
32. Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и организация управления в них.
33. Сущность и содержание организационного механизма управления АПК.
34. Взаимосвязь организационного механизма с организационно-распорядительными методами управления.
35. Виды организационного взаимодействия на объект управления.
36. Оперативно-распорядительное взаимодействие и его формы.
37. Понятие, сущность и структура экономического механизма управления.
38. Составные части и экономические рычаги управления АПК.
39. Понятие, роль и особенности психологических методов управления.
40. Понятие, роль и особенности социальных методов управления.
41. Личность как объект и субъект управления, управление процессом формирования личности.
42. Сущность мотивации и потребностей. Эволюция теории мотивации.
43. Стиль работы руководителей, требования к стилю управления.
44. Эффективность управления производством в системе АПК.
45. Сущность информации и ее роль в управлении производством.
Классификация информации.
46. Информационные потоки и принципы их формирования.
47. Технология информационной деятельности и пути ее совершенствования.
48. Понятие, роль и место управленческих решений в системе управления предприятием.
49. Классификация управленческих решений, показатели качества.
50. Процесс выработки и принятие управленческих решений.
51. Сущность маркетинга как функции управления.
52. Организация управления маркетингом на предприятиях АПК.
53. Управленческие инновации.
54. Основные методы преодоления сопротивления инновациям.
55. Отечественный и зарубежный опыт управления инновациями.
56. Функции и управление финансами на предприятиях АПК.

57. Основные элементы инфраструктуры в АПК.
58. Управление инфраструктурой в АПК.
59. Правовые основы внешнеэкономической деятельности предприятий и организаций АПК.
60. Социально-экономическая роль кадров, управленческие кадры.
61. Современные требования к кадрам руководителей и специалистов.
62. Методы и технология оценки руководителей и специалистов.
63. Аттестация, ее процедура и использование результатов.
64. Сущность и содержание управленческого труда.
65. Материальное стимулирование руководителей и специалистов.
66. Формы морального стимулирования руководителей и специалистов.
67. Организация рабочих мест руководителей и специалистов.
68. Оценка эффективности труда в управлении.

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

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и программам магистратуры.

Текущий контроль проводится на занятиях в течение семестра

Оценочные средства текущего контроля:

- доклад.

Промежуточная аттестация проводится в 2 семестре в форме зачёта.

Оценочные средства промежуточной аттестации:

- зачёт в устной форме.

Уровень сформированности компетенций определяется оценками «зачтено отлично», «зачтено хорошо», «зачтено удовлетворительно», «не зачтено».

Шкала оценивания:

оценка «зачтено отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой,

усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

оценка «зачтено хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценка «зачтено удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.