

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ВЕТЕРИНАРНОЙ МЕДИЦИНЫ

УТВЕРЖДАЮ



Декан факультета ветеринарной медицины

Максимович Д.М.

22 марта 2019 г.

Кафедра Педагогики и социально-экономических дисциплин

Рабочая программа дисциплины

**Б1.О.22 МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ЖИВОТНОГО
И РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ**

Направление подготовки **36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза**
Профиль **Производственный ветеринарно-санитарный контроль**

Уровень высшего образования – бакалавриат
Квалификация – бакалавр

Форма обучения - очная

Троицк
2019

Рабочая программа дисциплины «Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.09.2017 № 939. Рабочая программа предназначена для подготовки бакалавра по направлению 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль - Производственный ветеринарно-санитарный контроль.

Настоящая рабочая программа дисциплины составлена в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) и учитывает особенности обучения при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов.

Составитель – кандидат сельскохозяйственных наук, доцент Бобылева И.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры Педагогики и социально-экономических дисциплин

«01» марта 2019 г. (протокол № 8).

И.о. заведующего кафедрой Педагогики
и социально-экономических дисциплин,
кандидат экономических наук



(подпись)

Е.А.Кожушко

Рабочая программа дисциплины одобрена методической комиссией факультета ветеринарной медицины

«01» марта 2019 г. (протокол №5).

Председатель методической комиссии
факультета ветеринарной медицины,
кандидат ветеринарных наук, доцент



(подпись)

Н.А. Журавель

Заместитель директора по
информационно-библиотечному
обслуживанию



А.В. Живетина

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП | 4 |
| 1.1. | Цель и задачи дисциплины | 4 |
| 1.2. | Компетенции и индикаторы их достижений | 4 |
| 2. | Место дисциплины в структуре ОПОП | 5 |
| 3. | Объем дисциплины и виды учебной работы | 5 |
| 3.1. | Распределение объема дисциплины по видам учебной работы | 5 |
| 3.2. | Распределение учебного времени по разделам и темам | 5 |
| 4. | Структура и содержание дисциплины | 6 |
| 4.1. | Содержание дисциплины | 6 |
| 4.2. | Содержание лекций | 8 |
| 4.3. | Содержание лабораторных занятий | 8 |
| 4.4. | Содержание практических занятий | 8 |
| 4.5. | Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся | 9 |
| 5. | Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 10 |
| 6. | Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 10 |
| 7. | Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины | 10 |
| 8. | Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины | 11 |
| 9. | Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 11 |
| 10. | Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем | 11 |
| 11. | Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 11 |
| | Приложение. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся | 13 |
| | Лист регистрации изменений | 51 |

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1 Цель и задачи дисциплины

Бакалавр по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза должен быть подготовлен к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: производственный; технологический; организационно-управленческий.

Цель дисциплины – формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, обеспечивающих способность использовать основные положения и методы менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья при решении профессиональных задач в соответствии с формируемыми компетенциями.

Задачи дисциплины включают:

- формирование знаний о сущности менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья, истории развития науки;
- освоение понятия «организация», классификации организаций, внешней и внутренней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья;
- формирование цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля;
- владение методологией организации эффективных коммуникаций в организации;
- формирование практических умений принятия рациональных управленческих решений.

1.2 Компетенции и индикаторы их достижений

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | |
|--|--|---|--|
| | знания | умения | навыки |
| ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Обучающийся должен знать: цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля – (Б1.О.22 УК-3-3.1) | Обучающийся должен уметь: осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля - (Б1.О.22 УК-3-У.1) | Обучающийся должен владеть: навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля - (Б1.О.22 УК-3-Н.1) |

ОПК-2 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных природных, социально-хозяйственных, генетических и экономических факторов

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | |
|---|---|--|---|
| | знания | умения | навыки |
| ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся должен знать: методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов – (Б1.О.22 ОПК-2 -3.2) | Обучающийся должен уметь: осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов - (Б1.О.22 ОПК-2 -У.2) | Обучающийся должен владеть: навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов – (Б1.О.22 ОПК-2 -Н.2) |

ОПК-3 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | |
|---|--|---|---|
| | знания | умения | навыки |
| ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса | Обучающийся должен знать: основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья – (Б1.О.22 ОПК-3 -3.1) | Обучающийся должен уметь: использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья - (Б1.О.22 ОПК-3 -У.1) | Обучающийся должен владеть: навыками использования основных нормативных правовых актов, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья - (Б1.О.22 ОПК-3 - Н.1) |

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы бакалавриата.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём дисциплины составляет 4 зачетных единиц (ЗЕТ), 144 академических часов (далее часов). Дисциплина изучается в 2 семестре.

3.1. Распределение объема дисциплины по видам учебной работы

| Вид учебной работы | Количество часов |
|--|------------------|
| Контактная работа (всего) | 59 |
| <i>В том числе: лекции (Л)</i> | 18 |
| <i>практические занятия (ПЗ)</i> | 36 |
| <i>контроль самостоятельной работы (КСР)</i> | 5 |
| Самостоятельная работа обучающихся (СР) | 58 |
| Контроль | 27 |
| Итого | 144 |

3.2. Распределение учебного времени по разделам и темам

| № тем | Наименование раздела и темы | Всего часов | в том числе | | | | контроль |
|--|---|-------------|-------------------|----|-----|----|----------|
| | | | контактная работа | | | СР | |
| | | | Л | ПЗ | КСР | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Раздел 1. Организационные процессы менеджмента | | | | | | | |
| 1.1 | Сущность и эволюция менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 47 | 2 | | 1 | 2 | x |
| 1.2 | Современный российский менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 1.3 | Организация как система управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | 2 | | | 2 | x |
| 1.4 | Школы менеджмента | | | 2 | | 2 | x |
| 1.5 | Внутрифирменное планирование | | 2 | | | 2 | x |
| 1.6 | Определение и анализ факторов внутренней и внешней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |

| | | | | | | | |
|--|---|-----|----|----|---|----|----|
| 1.7 | Понятие и виды организационных структур управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | 2 | | | 2 | x |
| 1.8 | Использование метода «дерево целей» | | | 2 | | 2 | x |
| 1.9 | Сущность бизнес-плана и его назначение на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 1.10 | Достоинства и недостатки различных организационных структур | | | 2 | | 2 | x |
| 1.11 | Организационное проектирование на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 4 | x |
| Раздел 2. Управление группами и конфликтами | | | | | | | |
| 2.1 | Мотивация деятельности человека на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 36 | 2 | | 2 | 2 | x |
| 2.2 | Содержательные и процессуальные теории мотивации в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 2.3 | Управление конфликтами на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | 2 | | | 2 | x |
| 2.4 | Улучшение мотивации труда на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 2.5 | Применение различных методов разрешения конфликтов на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 2.6 | Сопrotивление изменениям в организации | | | 2 | | 2 | x |
| 2.7 | Основные теории лидерства | | | 2 | | 4 | x |
| 2.8 | Использование различных стилей руководства в управлении предприятиями по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| Раздел 3. Функции управления в менеджменте | | | | | | | |
| 3.1 | Коммуникации в системе управления | 34 | 2 | | 2 | 2 | x |
| 3.2 | Эффективность различных коммуникационных сетей на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 3.3 | Процесс контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | 2 | | | 2 | x |
| 3.4 | Виды контроля в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| 3.5 | Эффективность контроля | | | 2 | | 2 | x |
| 3.6 | Решения в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | 2 | | | 2 | x |
| 3.7 | Рациональное решение проблемы | | | 2 | | 2 | x |
| 3.8 | Использование различных методов коллективных решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | | | 2 | | 2 | x |
| | Контроль | 27 | x | x | x | x | 27 |
| | Общая трудоемкость | 144 | 18 | 36 | 5 | 58 | 27 |

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационные процессы менеджмента

Сущность и эволюция менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Сущность менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Подходы к понятию «менеджмент». Цели, задачи, особенности и функции менеджмента. Распределение функций менеджмента по стадиям принятия управленческого решения. Условия и предпосылки возникновения менеджмента. Школы менеджмента. Особенности российского менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья.

Организация как система управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Сущность понятия «организация». Классификация организаций по различным признакам. Организационно-правовые формы предприятий. Особенности и факторы внутренней среды организации. Особенности и факторы внешней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья.

Внутрифирменное планирование

Сущность понятия «планирование». Задачи планирования. Особенности плана. Методы планирования. Значение целей в организации. Классификация целей. Принципы постановки целей. Значение и особенности построения «дерево целей». Этапы управления по целям. Преимущества и недостатки концепции управления по целям. Разновидности планов в системе планов предприятий по переработке животного и растительного сырья. Принципы планирования на предприятиях по переработке животного и растительного сырья.

Понятие и виды организационных структур управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Сущность понятия «организационная» структура. Основные элементы организационной структуры на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Механистические и органические организационные структуры. Линейная организационная структура. Функциональная организационная структура. Линейно-функциональная организационная структура. Линейно-штабная организационная структура. Дивизиональная организационная структура. Матричная организационная структура. Сетевая организационная структура. Понятие и принципы организационного проектирования.

Раздел 2. Управление группами и конфликтами

Мотивация деятельности человека на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Сущность мотивации на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория приобретенных потребностей Мак Клеганда. Двухфакторная модель Фредерика Герцберга. Теория ожидания Виктора Врума. Теория справедливости Адамса. Теория Портера-Лоулера. Теория подкрепления. Направления улучшения мотивации труда на предприятиях по переработке животного и растительного сырья.

Управление конфликтами на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Понятие и природа конфликта. Модель конфликта. Типы и причины конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Изменения, их влияние на поведение работников на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Понятие лидер и менеджер. Основные формы власти. Теории лидерских качеств (лидерских черт). Теория Дугласа Мак Грегора. Теория Курта Левина. Теория Блейка и Моутон. Концепция Фреда Фидлера. Управление неформальными группами.

Раздел 3. Функции управления в менеджменте

Коммуникации в системе управления

Сущность коммуникаций и информации на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Значение коммуникаций. Классификация коммуникаций. Внешние коммуникации и внутренние коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Горизонтальные и вертикальные коммуникации. Элементы и этапы процесса коммуникаций. Проблемы в межличностных коммуникациях на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Пути решения проблем. Характеристика коммуникационных сетей. Принципы эффективной коммуникации на предприятиях по переработке животного и растительного сырья.

Процесс контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Сущность контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Предварительные условия контроля. Функции контроля. Этапы процесса контроля. Виды контроля. Основные подходы к организации контроля. Условия эффективности контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья.

Решения в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья

Понятие управленческого решения. Классификация управленческих решений. Методы принятия решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Методы коллективных решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья. Метод мозгового штурма. Метод комиссии. Метод Делфи. Метод суда. Морфологический метод. Метод систематизированной интеграции элементов решения. Метод «6-3-5». Синектика.

4.2. Содержание лекций

| № п/п | Наименование лекции | Количество часов |
|-------|---|------------------|
| 1. | Сущность и эволюция менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 2. | Организация как система управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 3. | Внутрифирменное планирование | 2 |
| 4. | Понятие и виды организационных структур управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 5. | Мотивация деятельности человека на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 6. | Управление конфликтами на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 7. | Коммуникации в системе управления | 2 |
| 8. | Процесс контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 9. | Решения в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| | Итого | 18 |

4.3.Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия не предусмотрены

4.4.Содержание практических занятий

| № п/п | Наименование занятия | Количество часов |
|-------|---|------------------|
| 1. | Современный российский менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 2. | Школы менеджмента | 2 |
| 3. | Определение и анализ факторов внутренней и внешней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 4. | Использование метода «дерево целей» | 2 |
| 5. | Сущность бизнес-плана и его назначение на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 6. | Достоинства и недостатки различных организационных структур | 2 |
| 7. | Организационное проектирование на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 8. | Содержательные и процессуальные теории мотивации в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 9. | Улучшение мотивации труда на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 10. | Применение различных методов разрешения конфликтов на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 11. | Сопроотивление изменениям в организации | 2 |
| 12. | Основные теории лидерства | 2 |
| 13. | Использование различных стилей руководства в управлении предприятиями по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 14. | Эффективность различных коммуникационных сетей на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 15. | Виды контроля в менеджменте на предприятиях по переработке животного и | 2 |

| | | |
|-----|---|----|
| | растительного сырья | |
| 16. | Эффективность контроля | 2 |
| 17. | Рациональное решение проблемы | 2 |
| 18. | Использование различных методов коллективных решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| | Итого | 36 |

4.5. Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся

4.5.1. Виды самостоятельной работы обучающихся

| Виды самостоятельной работы обучающихся | Количество часов |
|---|------------------|
| Подготовка к устному опросу на практическом занятии | 10 |
| Подготовка к тестированию | 14 |
| Подготовка к собеседованию | 8 |
| Подготовка индивидуальных домашних заданий | 8 |
| Самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов | 12 |
| Подготовка к промежуточной аттестации | 6 |
| Итого | 58 |

4.5.2. Содержание самостоятельной работы обучающихся

| № п/п | Наименование тем и вопросов | Количество часов |
|-------|---|------------------|
| 1. | Сущность и эволюция менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 2. | Современный российский менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 3. | Организация как система управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 4. | Школы менеджмента | 2 |
| 5. | Внутрифирменное планирование | 2 |
| 6. | Определение и анализ факторов внутренней и внешней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 7. | Понятие и виды организационных структур управления на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 8. | Использование метода «дерево целей» | 2 |
| 9. | Сущность бизнес-плана и его назначение на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 10. | Достоинства и недостатки различных организационных структур | 2 |
| 11. | Организационное проектирование на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 4 |
| 12. | Мотивация деятельности человека на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 13. | Содержательные и процессуальные теории мотивации в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 14. | Управление конфликтами на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 15. | Улучшение мотивации труда на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 16. | Применение различных методов разрешения конфликтов на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 17. | Сопrotивление изменениям в организации | 2 |
| 18. | Основные теории лидерства | 4 |
| 19. | Использование различных стилей руководства в управлении предприятиями по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 20. | Коммуникации в системе управления | 2 |
| 21. | Эффективность различных коммуникационных сетей на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 22. | Процесс контроля на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 23. | Виды контроля в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| 24. | Эффективность контроля | 2 |
| 25. | Решения в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |

| | | |
|-----|---|----|
| 26. | Рациональное решение проблемы | 2 |
| 27. | Использование различных методов коллективных решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | 2 |
| | Итого | 58 |

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ:

5.1. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс]: метод. рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. - Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 35 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

5.2. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс] : метод. указания к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. – Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 108 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Для установления соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО разработан фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. Фонд оценочных средств представлен в Приложении.

7. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

Основная и дополнительная учебная литература имеется в Научной библиотеке и электрон-ной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

7.1 Основная литература

1. Герчикова, И. Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 510 с. – Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Университетская библиотека online: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114981>.

2. Маслова, Е. Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Е. Л. Маслова - Москва: Дашков и К, 2016. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Лань: <https://e.lanbook.com/book/93291>

3. Семенов, А.К. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков - Москва: Дашков и К, 2017. - 492 с. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Лань: <https://e.lanbook.com/book/93396>.

7.2 Дополнительная литература

1. Ефимов, А. Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: практикум / А.Н. Ефимов; Е.Н. Барикаев - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 119 с. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Университетская библиотека online: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115011>

2. Основы менеджмента [Электронный ресурс] - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 271 с. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Университетская библиотека online: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118632>

3. Менеджмент [Электронный ресурс] - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 343 с. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Университетская библиотека

online: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>

4. Юкаева, В. С. Менеджмент [Электронный ресурс]: / В. С. Юкаева - Москва: Дашков и К, 2016. - 103, [1] с. - Доступ к полному тексту с сайта ЭБС Лань: <https://e.lanbook.com/book/93366>

8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. Единое окно доступа к учебно-методическим разработкам <https://ioypray.pf>
2. ЭБС «Издательство «Лань» – <http://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Университетская библиотека online» – <http://biblioclub.ru>
4. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

9.1. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс]: метод. рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. - Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 35 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

9.2. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс] : метод. указания к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. – Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 108 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

10. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В Научной библиотеке с терминальных станций предоставляется доступ к базам данных:

- СПС «КонсультантПлюс»: «Версия Эксперт», «Версия Проф», «Деловые бумаги»
- Электронный каталог Института ветеринарной медицины - http://nb.sursau.ru:8080/cgi/zgate.exe?Init+IVM_rus1.xml,simpl_IVM1.xsl+rus.

Программное обеспечение:

- Microsoft Office Basic 2007 w/Ofc Pro Tri (MLK) OEM Software S 55-02293
- Windows XP Home Edition OEM Software № 09-0212 X12-53766
- MyTestXPro 11.0
- Антивирус Kaspersky Endpoint Security

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения

1. Учебная аудитория № 213, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся

1. Помещение № 42 для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.

Перечень оборудования и технических средств обучения

1. Средства мультимедиа:

- ноутбук AcerРВ ТЕ 69-КВ
- экран на штативе Apollo-T 200x200 MW
- проектор AcerprojectorP 1163

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для текущего контроля успеваемости проведения промежуточной аттестации
обучающихся

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Компетенции и их индикаторы, формируемые в процессе освоения дисциплины | 15 |
| 2. Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения сформированности компетенций | 16 |
| 3. Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины | 18 |
| 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций | 19 |
| 4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости | 19 |
| 4.1.1. Устный опрос на практическом занятии | 19 |
| 4.1.2. Тестирование | 23 |
| 4.1.3. Собеседование | 27 |
| 4.1.4. Оценка выполнения индивидуальных домашних заданий | 29 |
| 4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации | 33 |
| 4.2.1. Экзамен | 33 |

1. Компетенции и их индикаторы, формируемые в процессе освоения дисциплины
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль

в команде

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | | Наименование оценочных средств | |
|--|--|---|--|---|--------------------------|
| | знания | умения | навыки | Текущая аттестация | Промежуточная аттестация |
| ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Обучающийся должен знать: цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля – (Б1.О.22 УК-3-3.1) | Обучающийся должен уметь: осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля - (Б1.О.22 УК-3-У.1) | Обучающийся должен владеть: навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля - (Б1.О.22 УК-3-Н.1) | 1. устный опрос на практическом занятии; 2. тестирование; 3. собеседование; 4. оценка выполнения индивидуальных домашних заданий | экзамен |

ОПК-2 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных природных, социально-хозяйственных, генетических и экономических факторов

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | | Наименование оценочных средств | |
|---|--|---|---|---|--------------------------|
| | знания | умения | навыки | Текущая аттестация | Промежуточная аттестация |
| ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся должен знать: методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов – (Б1.О.22 ОПК-2-3.2) | Обучающийся должен уметь: осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов - (Б1.О.22 ОПК-2-У.2) | Обучающийся должен владеть: навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов – (Б1.О.22 ОПК-2-Н.2) | 1. устный опрос на практическом занятии; 2. тестирование; 3. собеседование; 4. оценка выполнения индивидуальных домашних заданий | экзамен |

ОПК-3 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Формируемые ЗУН | | | Наименование оценочных средств | |
|---|--|---|---|---|--------------------------|
| | знания | умения | навыки | | |
| | | | | Текущая аттестация | Промежуточная аттестация |
| ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса | Обучающийся должен знать: основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья – (Б1.О.22 ОПК-3 -3.1) | Обучающийся должен уметь: использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья - (Б1.О.22 ОПК-3 -У.1) | Обучающийся должен владеть: навыками использования основных нормативных правовых акты, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья - (Б1.О.22 ОПК-3 -Н.1) | 1. устный опрос на практическом занятии; 2. тестирование; 3. собеседование; 4. оценка выполнения индивидуальных домашних заданий | экзамен |

2. Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения компетенций

- ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| Формируемые ЗУН | Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине | | | |
|--------------------|---|--|--|--|
| | Недостаточный уровень | Достаточный уровень | Средний уровень | Высокий уровень |
| Б1.О.22 УК-3 - 3.1 | Обучающийся не знает цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся слабо знает цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля |
| Б1.О.22 УК-3 - У.1 | Обучающийся не умеет осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, | Обучающийся слабо умеет осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, | Обучающийся умеет с незначительными затруднениями осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: | Обучающийся умеет осуществлять цикл менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, |

| | | | | |
|--------------------|---|--|---|---|
| | организации, мотивации и контроля | мотивации и контроля | планирования, организации, мотивации и контроля | мотивации и контроля |
| Б1.О.22 УК-3 - Н.1 | Обучающийся не владеет навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся слабо владеет навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля | Обучающийся свободно владеет навыками осуществления цикла менеджмента на предприятиях по переработке животного и растительного сырья и входящих в него функций: планирования, организации, мотивации и контроля |

- ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов

| Формируемые ЗУН | Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине | | | |
|--------------------|---|--|---|---|
| | Недостаточный уровень | Достаточный уровень | Средний уровень | Высокий уровень |
| Б1.О.22 ОПК-2 -3.2 | Обучающийся не знает методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся слабо знает методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает методологию организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов |
| Б1.О.22 ОПК-2 -У.2 | Обучающийся не умеет осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся слабо умеет осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся умеет с незначительными затруднениями осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся умеет осуществлять организацию эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов |
| Б1.О.22 ОПК-2 -Н.2 | Обучающийся не владеет навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся слабо владеет навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | Обучающийся свободно владеет навыками осуществления организации эффективных коммуникаций в организации с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов |

- ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса

| Формируемые ЗУН | Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине | | | |
|-------------------|--|---|--|---|
| | Недостаточный уровень | Достаточный уровень | Средний уровень | Высокий уровень |
| Б1.О.22 ОПК-3-3.1 | Обучающийся не знает основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся слабо знает основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья |
| Б1.О.22 ОПК-3-У.1 | Обучающийся не умеет использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся слабо умеет использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся умеет с незначительными затруднениями использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся умеет свободно использовать основные нормативные правовые акты, применяемые в сфере агропромышленного комплекса и необходимые для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья |
| Б1.О.22 ОПК-3-Н.1 | Обучающийся не владеет навыками использования основных нормативных правовых актов, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся слабо владеет навыками использования основных нормативных правовых актов, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования основных нормативных правовых актов, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья | Обучающийся свободно владеет навыками использования основных нормативных правовых актов, применяемых в сфере агропромышленного комплекса и необходимых для принятия рациональных управленческих решений в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья |

3. Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, сформированных в процессе освоения дисциплины

Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, содержатся в учебно-методических разработках, приведенных ниже.

1. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс]: метод. рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. - Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 35 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

2. Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс] : метод. указания к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. – Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 108 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>

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

В данном разделе методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, по дисциплине «Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья», приведены применительно к каждому из используемых видов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости **4.1.1 Устный опрос на практическом занятии**

Устный опрос на практическом занятии используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным темам дисциплины. Темы и планы занятий (см. методразработку «Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс] : метод. указания к практическим занятиям для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. – Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 108 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>») заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|--|
| 1 | Тема: «Современный российский менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья» 1. Дайте определение понятия менеджмент. 2. Выделите основные направления менеджмента. 3. Какие задачи решает менеджмент? 4. Дайте характеристику основным принципам менеджмента. 5. Перечислите основные функции менеджмента. 6. Какой вклад внесли российские исследователи в науку управления? 7. Как в современной литературе по менеджменту определяют «организацию как систему управления»? 8. Для чего создаются организации? 9. Какие преобладают организации в структуре экономики нашей страны? Обоснуйте Ваш ответ. 10. Назовите четыре организационно-правовые формы коммерческих организаций. 11. Приведите пять примеров некоммерческих организаций. | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2 | Тема: «Школы менеджмента» | ИД-1УК-3 |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы способы и формы управления в прошлых веках? 2. Поясните систему Тейлора с позиций общего менеджмента и управления качеством. 3. Выявите отличия административной школы управления от научной школы. 4. Чем является управление с точки зрения процессного подхода? 5. В чем суть ситуационного подхода к управлению? 6. Назовите положительные и отрицательные черты системы управления качеством Форда-Тейлора. 7. Перечислите отечественные школы менеджмента, чем они отличаются от зарубежных школ. 8. Назовите отличия японской системы управления от американской и российской систем управления. | <p>Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 3 | <p>Тема: «Определение и анализ факторов внутренней и внешней среды предприятий по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой системой (открытой или закрытой) является организация и почему? 2. Раскройте сущность и роль горизонтального и вертикального разделения труда в осуществлении предпринимательской деятельности. 3. Рассмотрите сущность и принципы иерархичности построения элементов производственного предприятия. 4. Рассмотрите сущность и роль миссии предприятия. 5. Дайте определения понятиям комплекса и системы. 6. Чем отличается системный от комплексного подхода? 7. Охарактеризуйте неорганизованную и организованную системы. 8. Дайте анализ факторов внутренней среды организации. 9. Опишите внешнюю среду организации: факторы внешней среды прямого действия: поставщики, потребители, конкуренты, профсоюзы, государственные органы. 10. Опишите внешнюю среду организации: факторы внешней среды организации косвенного воздействия: состояние экономики, политические и социально-культурные факторы, международные события, научно-технический прогресс. | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 4 | <p>Тема: «Использование метода «дерево целей»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое «дерево целей» и для чего оно нужно? 2. Как построить «дерева целей»? 3. Перечислите этапы построения «дерева целей». 4. Перечислите принципы построения «дерева целей». | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 5 | <p>Тема: «Сущность бизнес-плана и его назначение на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте содержание основных типов стратегий фирмы. 2. Перечислите этапы стратегического планирования. 3. Что является сущностью главных принципов планирования? 4. Какие основные требования можно отнести к внутрифирменному планированию? 5. Дайте анализ отличий маркетингового, финансового и производственного планов. 6. Что такое бизнес-план? 7. Перечислите содержание основных разделов бизнес-плана. | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 6 | <p>Тема: «Достоинства и недостатки различных организационных структур»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы достоинства и недостатки линейного типа структуры управления? 2. Каковы достоинства и недостатки функционального типа структуры управления? 3. Каковы достоинства и недостатки линейно-функционального типа структуры управления? 4. Каковы достоинства и недостатки «шахтной» структуры управления? 5. Каковы достоинства и недостатки штабного типа структуры управления? | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 7 | <p>Тема: «Организационное проектирование на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы достоинства и недостатки линейно-штабной структуры управления | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|---|
| | <p>предприятием?</p> <p>2. Каковы достоинства и недостатки дивизиональной структуры управления?</p> <p>3. Каковы достоинства и недостатки матричного типа структуры управления?</p> <p>4. Каковы достоинства и недостатки проектного типа структуры управления?</p> <p>5. Каковы достоинства и недостатки бригадной (кросс-функциональной) структуры управления?</p> | <p>деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 8 | <p>Тема: «Содержательные и процессуальные теории мотивации в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <p>1. Дайте характеристику мотивации и критериям мотивации труда.</p> <p>2. Что такое индивидуальная и групповая мотивация?</p> <p>3. Перечислите первичные и вторичные потребности.</p> <p>4. Дайте анализ потребностям и мотивационному поведению.</p> <p>5. Охарактеризуйте мотивацию по Маслоу и иерархию потребностей.</p> | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 9 | <p>Тема: «Улучшение мотивации труда на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <p>1. Как классифицируются потребности работников и от каких условий зависят?</p> <p>2. Охарактеризуйте стадии мотивационного процесса.</p> <p>3. Что отражает концепция партисипативного управления?</p> <p>4. Что, по вашему мнению, первично в мотивах к труду управляющих различных рангов – моральное или материальное удовлетворение?</p> <p>5. Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления у работников?</p> <p>6. Назовите формы материальной и нематериальной мотивации.</p> | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 10 | <p>Тема: «Применение различных методов разрешения конфликтов на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <p>1. Дать характеристику ослаблению как одному из типов самообороны</p> <p>2. Можно отнести уклонение как одному из типов самообороны?</p> <p>3. Рассмотреть капитуляцию как один из стилей разрешения конфликта.</p> <p>4. Рассмотреть доминирование как один из стилей разрешения конфликта.</p> <p>5. Дать характеристику компромиссу как одному из типов сотрудничества.</p> <p>6. Дать характеристику взаимодействию как одному из типов сотрудничества.</p> <p>7. Перечислить семь этапов поиска путей взаимодействия.</p> <p>8. Классифицировать основные последствия конфликта.</p> | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 11 | <p>Тема: «Сопrotивление изменениям в организации»</p> <p>1. Перечислить существующие методы управления</p> <p>2. Что означает понятие «методы управления»?</p> <p>3. На что ориентирована направленность методов управления?</p> <p>4. Что означает термин «содержание методов управления»?</p> <p>5. Что означает термин «организационная форма методов управления»?</p> <p>6. В чём заключаются экономические методы управления и в каких формах они применяются?</p> <p>7. Какова суть организационно-распорядительных методов управления?</p> <p>8. Что такое организационное воздействие?</p> <p>9. В каких формах применяются методы распорядительного воздействия?</p> <p>10. Что предполагают социально-психологические методы управления?</p> <p>11. Назвать социально-психологические факторы, влияющие на эффективность производства и качество труда</p> | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 12 | <p>Тема: «Основные теории лидерства»</p> <p>1. Каковы основные качества руководителя?</p> <p>2. Что такое руководство?</p> <p>3. Что такое лидер и лидерство?</p> <p>4. Назвать основные теории лидерства и их разновидности.</p> | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|---|---|
| 13 | <p>Тема: «Использование различных стилей руководства в управлении предприятиями по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте стили руководства в управлении. 2. Как трактуется двухмерная трактовка стилей? 3. Что такое управленческая решетка? 4. Дайте характеристику стилей руководства по Д. Мак-Грегору. | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 14 | <p>Тема: «Эффективность различных коммуникационных сетей на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое коммуникация как связующее звено между всеми функциями управления в организации? 2. Дайте определения понятий - общность, отличия в организации коммуникационных процессов внутри фирмы и в обмене информацией между фирмой и внешней средой. 3. Рассмотрите организацию коммуникаций по нисходящей и восходящей системе. 4. Рассмотрите коммуникации по горизонтали (между различными подразделениями организации). 5. Что такое неформальные коммуникации, дезинформация, слухи. Что такое коммуникация как связующее звено между всеми функциями управления в организации? 6. Дайте определения понятий - общность, отличия в организации коммуникационных процессов внутри фирмы и в обмене информацией между фирмой и внешней средой. 7. Рассмотрите организацию коммуникаций по нисходящей и восходящей системе. 8. Рассмотрите коммуникации по горизонтали (между различными подразделениями организации). 9. Что такое неформальные коммуникации, дезинформация, слухи. | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 15 | <p>Тема: «Виды контроля в менеджменте на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятия контроль. 2. Какова роль контроля в управлении? 3. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем? 4. Как организуется контроль на предприятии? 5. Какие обстоятельства могут привести к необъективности контроля? | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 16 | <p>Тема: «Эффективность контроля»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите содержание основных этапов реализации процесса контроля. 2. Назовите поведенческие аспекты разработки и внедрения системы контроля. 3. В чем состоят особенности организации контроля для различных функциональных зон предприятия? 4. Рассмотрите основное содержание контроллинга и выполненные функции. | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 17 | <p>Тема: «Рациональное решение проблемы»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие решения принимаются на рутинном уровне? 2. Какие решения принимаются адаптационном уровне? 3. Какие решения принимаются инновационном уровне? 4. Перечислите основные этапы рационального разрешения проблем. | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|--|
| 18 | <p>Тема: «Использование различных методов коллективных решений на предприятиях по переработке животного и растительного сырья»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите типы решений и требования, предъявляемые к ним. 2. Какие методы принятия решений Вы знаете? 3. Рассмотреть уровни принятия решений: рутинный, селективный, адаптационный, инновационный. 4. Перечислите этапы принятия решений: установление проблемы, выявление факторов и условий, разработка решений, оценка и принятие решения. | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |

Критерии оценки ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после устного ответа.

| Шкала | Критерии оценивания |
|-----------------------------------|---|
| Оценка 5 (отлично) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полностью знает учебный материал, грамотно пользуется терминологией; - обучающийся умеет излагать учебный материал в определенной логической последовательности; анализировать и обобщать информацию, - обучающийся владеет навыками иллюстрации теоретических положений конкретными примерами; - обучающийся демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - обучающийся допускает одну-две неточности при освещении второстепенных вопросов |
| Оценка 4 (хорошо) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся знает учебный материал, грамотно пользуется терминологией, испытывает незначительные затруднения при его изложении; - обучающийся умеет излагать учебный материал в определенной логической последовательности, допуская отдельные неточности, не искажающие содержание ответа; анализировать и обобщать информацию, - обучающийся в основном владеет навыками иллюстрации теоретических положений конкретными примерами, в отдельных случаях испытывая затруднения |
| Оценка 3 (удовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся слабо знает учебный материал, испытывает затруднения при его изложении; - обучающийся слабо проявляет умения по изложению учебного материала, нарушает логическую последовательность изложения, допускает неточности; с трудом анализирует и обобщает информацию, - обучающийся слабо владеет навыками иллюстрации теоретических положений конкретными примерами, испытывает затруднения - обучающийся в целом демонстрирует недостаточную сформированность знаний, умений и навыков |
| Оценка 2 (неудовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не знает учебный материал; - обучающийся не проявляет умения по анализу и обобщению информации; - обучающийся не владеет навыками иллюстрации теоретических положений конкретными примерами; - обучающийся демонстрирует несформированность знаний, умений и навыков. |

4.1.2. Тестирование

Тестирование используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным темам или разделам дисциплины. Тест представляет собой комплекс стандартизированных заданий, позволяющий упростить процедуру измерения знаний и умений обучающихся. Обучающимся выдаются тестовые задания с формулировкой вопросов и предложением выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов ответов.

Тестовые задания

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|--|
| 1. | Часть управления экономикой, распространяющая свое воздействие на управление предприятием, персоналом, является ... а) практической психологией б) менеджментом в) анализом хозяйственной деятельности г) предпринимательством | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2. | Менеджер – это ... а) должностное лицо, имеющее специальное образование и людей в прямом подчинении б) юридическое лицо, владеющее индивидуальным предприятием в) организатор г) предприниматель | |
| 3. | К принципам классической школы управления относят ... а) единоначалие б) активизацию социальной мотивации труда в) нормирование труда г) специализацию | |
| 4. | К принципам школы научного управления относят ... а) социальную мотивацию труда б) нормирование труда в) единоначалие г) специализацию | |
| 5. | "Универсальные" принципы менеджмента, разработанные А. Файолем, представляют ... а) школу научного управления б) школу человеческих отношений в) школу поведенческих наук г) классическую школу управления | |
| 6. | Менеджмент определяется как ... а) научно обоснованное, вероятное суждение о будущем организации б) интеграционный процесс обеспечения организации материальными ресурсами, оборудованием и т.д. в) количественная и качественная оценка результатов работы организации г) интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими | |
| 7. | К функциям менеджмента можно отнести ... а) планирование, организацию, мотивацию, контроль б) моделирование, экспериментирование, анкетирование, прогнозирование в) экономические, организационно-распорядительные, социально – психологические, правовые методы г) функциональные, линейные, штабные, дивизиональные структуры управления | |
| 8. | Содержанием функции организации является ... а) проведение планерок, совещаний б) учет выполнения заданий в) анализ производственно - хозяйственной деятельности предприятия г) создание структуры управления | |
| 9. | Цель функции координирования – это ... а) проверка правильности работы системы управления б) обеспечение синхронной работы всех участников управления в) определение перспектив развития организации г) создание структуры управления предприятием | |
| 10. | Обеспечение согласованных действий управляющей и управляемой систем - это результат выполнения функции ... а) планирования б) организации в) мотивации г) координирования | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|---|--|
| 11. | <p>К личностным и профессиональным качествам топ- менеджера НЕ относит(ят)ся ...</p> <p>а) гибкость, дипломатичность б) оптимальное соотношение между уровнями самоуверенности и самокритичности в) стремление к профессиональному самосовершенствованию и личностному росту г) чувство коллективизма и социальная направленность действий</p> | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 12. | <p>2. Менеджеры предпринимательского типа ...</p> <p>а) обладают хорошей способностью «поднимать боевой дух», убеждать б) полагаются преимущественно на опыт и интуицию в) умеют много говорить и мало слушать г) негативно относятся ко всему новому</p> | |
| 13. | <p>Невербальный метод коммуникации – это ...</p> <p>а) модуляция голоса и интуиция б) письменное сообщение в) деловая беседа г) разговор по телефону</p> | |
| 14. | <p>К принципу делегирования полномочий относится принцип ...</p> <p>а) гибкости б) соответствия прав и обязанностей в) четкого функционального разграничения г) специализации д) экономичности</p> | |
| 15. | <p>Преимуществами децентрализации управления является ...</p> <p>а) улучшение подготовки руководителей разных уровней б) возможность руководству высшего звена оставить за собой большую часть полномочий, необходимых для принятия решений в) повышение эффективности процесса принятия решений г) улучшение подготовки руководителей разных уровней, повышение эффективности процесса принятия решений</p> | |
| 16. | <p>Ответственность – это ...</p> <p>а) решение, возникающих производственных задач б) обязательство отвечать за удовлетворительное разрешение имеющихся задач в) выполнение должностных обязательств г) способность отвечать за принятые решения</p> | |
| 17. | <p>К внутренней переменной организации относится ...</p> <p>а) технология б) законодательство в) конкуренция г) потребители</p> | |
| 18. | <p>К процессуальным теориям мотивации относится теория ...</p> <p>а) Маслоу б) Герцберга в) справедливости г) ожидания</p> | |
| 19. | <p>Согласно теории мотивации Маслоу к первоначальным потребностям относятся ...</p> <p>а) физиологические потребности б) социальные потребности в) экономические потребности г) потребности в уважении</p> | |
| 20. | <p>Состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием сильных воздействий – это ...</p> <p>а) болезнь б) стресс в) конфликт г) профессиональная непригодность</p> | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|--|
| 21. | 1. Планы, называемые «планами текущей деятельности» или «планами прибыли» - это ... а) программы целевого характера б) планы развития организации на срок от одного года до пяти лет в) тактические планы г) бизнес-планы | ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса |
| 22. | Планы, важнейшим содержанием которых служат перспективы совершенствования производства, переход к новым технологиям, - это ... а) программы целевого характера б) планы развития организации на срок от одного года до пяти лет в) тактические планы г) планы развития организации на срок от пяти до десяти лет | |
| 23. | Методом формального планирования, используемого для обеспечения согласованности между различными планами и распределением ресурсов, является ... а) адаптивный стратегический план б) тактический план в) разработка основных направлений деятельности г) разработка бюджетов | |
| 24. | К виду служб стратегического планирования относится ... а) сильная центральная служба планирования б) центральная служба планирования в) децентрализованная служба планирования г) маркетинговая служба | |
| 25. | Оперативное управление производством реализуется через... а) центры прибыли б) стратегические хозяйственные подразделения в) отделы стратегического планирования г) дочерние предприятия | |
| 26. | Основной целью стратегии выживания НЕ является ... а) адаптация к рынку б) отказ от старых методов хозяйствования в) обеспечение ресурсного потенциала г) увеличение доли рынка | |
| 27. | К видам целей компании НЕ относятся ... а) доля рынка б) производительность в) финансовая стабильность г) увеличение благосостояния всего человечества | |
| 28. | К качественному методу прогнозирования относится метод ... а) экстраполяции тренда б) регрессионного анализа в) экспертных оценок г) экономико-математического моделирования | |
| 29. | К общей конкурентной стратегии относится ... а) слияние б) дифференциация в) отделение г) поглощение | |
| 30. | Процесс введения новшества на рынок называется ... а) инновацией б) коммерциализацией в) инновационным лагом г) нововведением | |

По результатам теста обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся до начала тестирования. Результат тестирования объявляется обучающемуся непосредственно после

его сдачи.

| Шкала | Критерии оценивания (% правильных ответов) |
|--------------------------------|--|
| Оценка 5 (отлично) | 80-100 |
| Оценка 4 (хорошо) | 70-79 |
| Оценка 3 (удовлетворительно) | 50-69 |
| Оценка 2 (неудовлетворительно) | менее 50 |

4.1.3. Собеседование

Собеседование используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным разделам дисциплины. Вопросы для собеседования (см. методразработку «Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс]: метод. рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. - Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 35 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>») заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Вопросы к собеседованию

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|---|---|
| 1 | <p>Раздел 1. Организационные процессы менеджмента</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Низкооплачиваемый персонал – проблема многих компаний. Как бы вы мотивировали этих людей? 2. Почему контроль является одной из важнейших функций менеджмента? Как он соотносится с другими его функциями? 3. Опишите этапы процесса контроля. Приведите примеры из собственного опыта организационной работы. 4. Охарактеризуйте взаимосвязи контроля и стратегического планирования. 5. В чем состоят различия между бюрократическим и децентрализованным контролем? 6. Почему качество коммуникаций влияет на выполнение работы в организации? 7. Опишите элементы коммуникационного процесса на примере общения между преподавателем и студентами на занятии. 8. Приведите примеры невербальной коммуникации, которая (а) подтверждает и (б) противоречит устному сообщению. 9. Почему принятие решений считается фундаментом эффективной работы менеджера? 10. В чем состоят отличия ситуаций, характеризующихся риском и неопределенностью? Как бы вы описали особенности принятия решений в этих ситуациях? 11. Что является сущностью управления? 12. Какими качествами должен обладать современный руководитель? 13. Какие изменения происходят в функциях менеджера и его навыках по мере продвижения по иерархической лестнице? 14. Что является ключевым фактором в любой модели управления? 15. Выявите отличия административной школы управления от научной школы. 16. Чем является управление с точки зрения процессного подхода? 17. Что представляет собой организация с позиции теории открытых систем? 18. В чем суть ситуационного подхода к управлению? 19. В чем причина сложности и неопределенности теорий менеджмента? 20. Дайте определение корпоративной культуры и объясните ее важность для менеджеров. | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|--|
| 2 | <p>Раздел 2. Управление группами и конфликтами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Почему многие решения принимаются в группах, а не единолично? 2. Что такое «групповые нормы»? Какие нормы существовали в группах, в деятельности которых вы принимали участие? 3. Через какие пять стадий развития проходит группа? Что с ней происходит на каждой стадии? 4. В чем заключаются недостатки командной работы? 5. В чем состоят основные источники власти менеджеров? 6. Зависят ли методы влияния от специфики страны, в которой они применяются? 7. Каковы сильные и слабые стороны поведенческих подходов к лидерству? 8. Как часто в реальной жизни встречаются благоприятные, умеренные и крайне неблагоприятные ситуации (модель Фидлера)? 9. Существует мнение о неправомерности выделения женского и мужского стилей руководства. Согласны ли вы с ним? 10. Что такое трансформирующее руководство? 11. В чем сходство среды прямого воздействия банка и государственного фонда социального страхования? В чем заключается их различия? 12. Какие факторы побуждают международные организации к выходу на рынки менее развитых стран? 13. В чем состоят преимущества и недостатки различных стратегий выхода на зарубежные рынки? 14. Какие причины обуславливают важность «деловой этики» для успеха организаций? 15. Перечислите способы влияния потребителей на практику бизнеса. Насколько эффективен каждый из них? 16. Какой подход к принятию этически корректных решений в наибольшей степени подходит для решения этических дилемм? 17. В чем сущность и взаимосвязь функций управления? 18. Какова роль планирования в менеджменте? 19. Перечислите основные характеристики организационных целей. 20. Что лучше: отказаться от постановки целей вообще или иметь цели, не отвечающие этим критериям? 21. Опишите основные этапы стратегического процесса. | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 3 | <p>Раздел 3. Функции управления в менеджменте</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Может ли руководитель изменить свой стиль лидерства, или стиль всегда постоянен и неизменен? 2. Каким образом деятельность по планированию, подготовке, оценке рабочей силы и оплате труда может быть связана со стратегией организации? 3. Чем объясняется необходимость планирования и прогнозирования в сфере управления человеческими ресурсами? 4. Насколько «достоверной», по вашему мнению, является информация, полученная в личной беседе, в сравнении с результатами письменных тестов и многоплановой оценкой кандидата? 5. В чем состоят различия между производственной компанией и организацией сферы услуг? Какая из них в большей мере нуждается в операционном менеджменте? 6. Как бы вы определили стратегическую роль операционного менеджмента и его влияние на уровень конкурентоспособности организации? 7. Каким образом информационная технология меняет способы структуризации компаний и методы построения работы? 8. Какие критерии должны применяться для определения эффективности информационной системы? 9. В чем состоят различия понятий «производительность» и «эффективность»? Какое из них вы считаете приоритетным? 10. Какие факторы определяют эффективность управления? Какова роль управленческого персонала в успешном менеджменте? 11. Дайте определение понятия «стратегия фирмы». В чем состоят преимущество разработки стратегии организации? | <p>ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|---|---|
| | 12. В чем заключаются отличия корпоративной стратегии и конкурентной? 13. Какие ключевые факторы влияют на выбор стратегии фирмы? 14. Как соотносятся уровень централизации и норма управляемости? Почему? 15. Какие деловые и политические факторы уравнивают централизацию и децентрализацию? 16. Какими деловыми качествами должны обладать матричные руководители и сотрудники? 17. Почему крупные корпорации, как правило, организованы в дивизиональные структуры? 18. Зависит ли структура организации от ее стратегии? 19. Опишите суть мотивации как функции управления. 20. В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации? | |

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после ответа.

| Шкала | Критерии оценивания |
|--------------------------------|---|
| Оценка 5 (отлично) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно усвоил учебный материал; - показывает знание основных понятий темы, грамотно пользуется терминологией; - проявляет умение анализировать и обобщать информацию; - демонстрирует умение излагать учебный материал в определенной логической последовательности; - демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов. |
| Оценка 4 (хорошо) | ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков: <ul style="list-style-type: none"> - в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; - в изложении материала допущены незначительные неточности. |
| Оценка 3 (удовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после наводящих вопросов; - выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации. |
| Оценка 2 (неудовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, решении задач, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки. |

4.1.4. Оценка выполнения индивидуальных домашних заданий

Индивидуальные домашние задания выполняются обучающимися в виде индивидуальных заданий по темам самостоятельной работы и в виде решения профессиональных задач. Каждый обучающийся получает индивидуальное домашнее задание (см. методразработку «Бобылева, И.В. Менеджмент на предприятиях по переработке животного и растительного сырья [Электронный ресурс]: метод. рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 36.03.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза, профиль Производственный ветеринарно-санитарный контроль, уровень высш. образования - бакалавриат. Форма обучения очная. - Троицк: Южно-Уральский ГАУ, 2019. – 35 с. Режим доступа: <https://edu.sursau.ru/course/view.php?id=1233>»), самостоятельно выполняет его во внеучебное время и докладывает результат на практическом занятии.

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------|----------------------------|--|-------|------|------------------------|----------------------|---------------|--------------------|--------------|------------|--|--|---------------------------|--|------------------------------------|--|--|--|---|
| 1 | <p align="center">Раздел 1. Организационные процессы менеджмента</p> <p>Индивидуальное домашние задание №1. Выберите известное Вам предприятие, укажите его сферу деятельности, организационно-правовую форму. Сформулируйте миссию этого предприятия. Данные о предприятии занесите в таблицу:</p> <table border="1" data-bbox="446 398 1209 586"> <thead> <tr> <th>Сфера деятельности</th> <th>Организационно-правовая форма</th> <th>Миссия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Индивидуальное домашние задание №2. Проведите SWOT – анализ выбранного предприятия. Заполните матрицу, указав возможности и угрозы со стороны внешних факторов, сильные и слабые стороны предприятия. После заполнения матрицы установите парные комбинации и сформулируйте на их основе стратегические направления развития выбранного предприятия. Индивидуальное домашние задание №3. На основе результатов выполнения 1 и 2 задания постройте «дерево целей» для выбранного предприятия, сформулировав цели в следующих сферах: доходы, в отношении работы с клиентами, в отношении работы с сотрудниками, в отношении социальной ответственности. Сформулированные цели декомпозируйте на 2 уровня. SWOT – анализ выбранного предприятия</p> <table border="1" data-bbox="427 1012 1114 1191"> <thead> <tr> <th> </th> <th>Возможности</th> <th>Угрозы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Сильные стороны</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Слабые стороны</td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> | Сфера деятельности | Организационно-правовая форма | Миссия | | | | | Возможности | Угрозы | Сильные стороны | | | Слабые стороны | | | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> | | | | | |
| Сфера деятельности | Организационно-правовая форма | Миссия | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Возможности | Угрозы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Сильные стороны | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Слабые стороны | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | <p align="center">Раздел 2. Управление группами и конфликтами</p> <p>Индивидуальное домашние задание №1. Между менеджерами предприятия и покупателями его продукции существует взаимодействие, характер которого представлен в схеме:</p> <table border="1" data-bbox="363 1330 1222 1998"> <tr> <td align="center" colspan="2">ПОБУДИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ</td> <td align="center" colspan="2">ПРОЧИЕ РАЗДРАЖИТЕЛИ</td> </tr> <tr> <td>Товар</td> <td>Цена</td> <td>Методы распространения</td> <td>Стимулирование сбыта</td> </tr> <tr> <td>Экономические</td> <td>Научно-технические</td> <td>Политические</td> <td>Культурные</td> </tr> </table> <p align="center">↓</p> <table border="1" data-bbox="363 1550 1222 1738"> <tr> <td align="center" colspan="2">“ЧЕРНЫЙ ЯЩИК” СОЗНАНИЕ ПОКУПАТЕЛЯ</td> </tr> <tr> <td>Характеристики покупателя</td> <td>Процесс принятия решение покупателем</td> </tr> </table> <p align="center">↓</p> <table border="1" data-bbox="363 1765 1222 1998"> <tr> <td align="center" colspan="2">ОТВЕТНЫЕ РЕАКЦИИ ПОКУПАТЕЛЯ</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Выбор: <ul style="list-style-type: none"> • товара • марки • дилера • времени покупки • объекта покупки </td> </tr> </table> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Все ли временные контакты менеджмента и потребителей продукции (услуг) предприятия учтены в данной схеме? Что, по вашему мнению, здесь необходимо дополнить? | ПОБУДИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ | | ПРОЧИЕ РАЗДРАЖИТЕЛИ | | Товар | Цена | Методы распространения | Стимулирование сбыта | Экономические | Научно-технические | Политические | Культурные | “ЧЕРНЫЙ ЯЩИК” СОЗНАНИЕ ПОКУПАТЕЛЯ | | Характеристики покупателя | Процесс принятия решение покупателем | ОТВЕТНЫЕ РЕАКЦИИ ПОКУПАТЕЛЯ | | Выбор: <ul style="list-style-type: none"> • товара • марки • дилера • времени покупки • объекта покупки | | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| ПОБУДИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ | | ПРОЧИЕ РАЗДРАЖИТЕЛИ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Товар | Цена | Методы распространения | Стимулирование сбыта | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Экономические | Научно-технические | Политические | Культурные | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| “ЧЕРНЫЙ ЯЩИК” СОЗНАНИЕ ПОКУПАТЕЛЯ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Характеристики покупателя | Процесс принятия решение покупателем | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ОТВЕТНЫЕ РЕАКЦИИ ПОКУПАТЕЛЯ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Выбор: <ul style="list-style-type: none"> • товара • марки • дилера • времени покупки • объекта покупки | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| <p>3. Обоснуйте свои ответы и представьте ответы в виде конспекта. Индивидуальное домашние задание №2. Для выбранного предприятия (организации) разработайте проект организационной структуры. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Укажите задачи, которые необходимо реализовать для достижения поставленной цели 2. Укажите все функции, которые необходимо выполнять для достижения задач. 3. Укажите управленческие звенья и исполнителей, которые будут выполнять указанные функции. 4. Распределите все управленческие звенья по управленческим уровням. 5. Распределите всех исполнителей. 6. Изобразите на рисунке схему организационной структуры. 7. Укажите тип организационной структуры, ее преимущества и недостатки. <p>Индивидуальное домашние задание №2. Разработайте проект системы стимулирования для одной категории сотрудников (по выбранному вами ранее предприятию). Результаты оформите в таблице:</p> | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> | | | | | | |
|---|---|----------------------|------------------|--|--------------------|--|--|
| <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="316 600 683 633">Вид стимулирования</th> <th data-bbox="683 600 1273 633">Форма стимулирования</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="316 633 683 790">1. Экономическое</td> <td data-bbox="683 633 1273 790"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="316 790 683 943">2. Неэкономическое</td> <td data-bbox="683 790 1273 943"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. </td> </tr> </tbody> </table> | Вид стимулирования | Форма стимулирования | 1. Экономическое | <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. | 2. Неэкономическое | <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. | |
| Вид стимулирования | Форма стимулирования | | | | | | |
| 1. Экономическое | <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. | | | | | | |
| 2. Неэкономическое | <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. | | | | | | |
| <p>Индивидуальное домашние задание №3. Примите решение о выборе методов управления в следующих ситуациях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. До руководства дошли слухи (имеющие под собой основание) о том, что один из перспективных сотрудников собирается уходить из организации. При этом он обладает ценным опытом, информацией и т.п. Предполагаемая причина – сотрудник считает себя не оцененным по заслугам. Его уход может повлечь за собой уход еще нескольких работников. 2. По итогам работы компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (каждому по 10 тысяч рублей), чем вызвал большое недовольство и конфликтную ситуацию в бригаде. 3. Один из сотрудников предприятия постоянно опаздывает на работу, при этом ссылаясь постоянно на различные причины. При этом другие сотрудники высказывают недовольство по отношению как к самому опаздывающему, так и к тому, что никаких мер к данному сотруднику не предпринимается. <p>Индивидуальное домашние задание №3. Работа менеджера с кадрами, считают специалисты, заключается в том, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выражать заинтересованность менеджера в ознакомлении с мнениями и оценками сотрудников фирмы; • создать обстановку, в которой работники могут безбоязненно высказывать свое мнение; • улучшать внутрифирменные коммуникации; • выявлять проблемные области и направлять усилия на разрешение конфликтов; • оперативно обновлять информацию и актуализировать базы данных по труду; • оценивать эффективность и действенность корпоративной политики; • способствовать улучшению атмосферы кооперации и сотрудничества; • определять направление совершенствования организации труда и управления; • вовлекать персонал в решение корпоративных задач и поддерживать чувство ответственности за экономический успех фирмы. <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы полагаете, все ли основные направления деятельности кадрового менеджмента здесь обозначены или что-то упущено (последнее конкретизировать)? 2. Применительно к российской практике на какие особенности и обстоятельства следует делать упор в управлении человеческими ресурсами компании? | | | | | | | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------------|--|------------------------------------|
| 3 | Раздел 3. Функции управления в менеджменте | | ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса | |
| | Индивидуальное домашнее задание №1. Разработайте проект реализации трех видов контроля: предварительного, текущего и заключительного. Результаты оформите в таблице: | | | |
| | Вид контроля | Мероприятия в рамках вида контроля | | Использование результатов контроля |
| | 1. Предварительный: - отбор кандидата на вакантную должность в выбранном вами ранее предприятии (должность указать) | 1. 2. 3. 4. | | |
| 2. Текущий: - контроль за состоянием трудовой дисциплины на вашем предприятии | 1. 2. 3. 4. | | | |
| 3. Заключительный: - анализ товарооборота за год (выручки от реализации услуг, товаров) | 1. 2. 3. 4. | | | |
| Индивидуальное домашнее задание №2. Разработайте проект системы контроля на выбранном вами предприятии. Объект контроля выберите самостоятельно. Результаты оформите в таблице: | | | | |
| Объект контроля (трудовой коллектив, трудовая дисциплина, прибыль, выручка, локальные акты предприятия и др.) | Вид контроля | Содержание контроля | | |
| | 1. Предварительный | | | |
| | 2. Текущий | | | |
| | 3. Заключительный | | | |
| Индивидуальное домашнее задание №3. Сейчас особое значение имеет контроль за выполнением планов предприятия. Его цель - убедиться в достижении намеченных результатов (запланированных показателей). Контроль осуществляется высшим руководством и руководством среднего звена фирмы. При необходимости принимаются решения по исправлению положения. Процесс контроля за выполнением планов включает следующие этапы: 1 ЭТАП: Установление контрольных показателей. "Чего мы хотим достичь?" 2 ЭТАП: Уточнение показателей рыночной деятельности. "Что происходит?" 3 ЭТАП: Анализ проделанной работы. "Почему так происходит?" 4 ЭТАП: Последующие корректирующие действия. "Что нужно сделать для исправления положения?" Вопросы: 1. Какова, по вашему мнению, роль контроля, его совершенствования в бизнесе? 2. Какие особенности в организации контроля за деятельностью предприятия в целом и за деятельностью его составных звеньев характерны для российской практики? Какие этапы и элементы контроля, по вашему мнению, имеют особое значение для обеспечения высокого конечного хозяйственного результата работы фирмы? | | | | |

Критерии оценивания индивидуального домашнего задания - «зачтено», «не зачтено».

| Шкала | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| Оценка «зачтено» | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно составил индивидуальное домашнее задание, учтены все параметры задания, произведены все требуемые расчеты - работа выполнена полностью самостоятельно под руководством преподавателя; - обучающийся может объяснить все термины и понятия, использованные в разработке; - обучающийся может обосновать все предложения в разработке соответствующими произведенными расчетами; - показывает знание основных понятий дисциплины, грамотно пользуется терминологией; - владеет навыками принятия решений, планирования и контроля работы коллектива; - демонстрирует способность работать в авторском коллективе; - при решении индивидуальных заданий проявляет способности использования основ |

| | |
|------------------------|---|
| | экономических знаний в различных сферах деятельности; - проявляет умение анализировать и обобщать информацию, навыки связного описания явлений и процессов; - демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены незначительные неточности, которые может исправить. |
| Оценка «не зачтено» | - обучающимся не представлено индивидуальное домашнее задание или представленное индивидуальное домашнее задание не соответствует выбранному варианту; - задание сделано обучающимся не самостоятельно: не может объяснить расчетов, терминов, на вопросы преподавателя относительно решения ответить не может; - пробелы в знаниях основного программного материала, принципиальные ошибки при ответе на вопросы; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки. |

4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

4.2.1. Экзамен

Экзамен является формой оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по разделам дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Экзамен по дисциплине проводится в соответствии с расписанием промежуточной аттестации, в котором указывается время его проведения, номер аудитории, место проведения консультации. Утвержденное расписание размещается на информационных стендах, а также на официальном сайте Университета.

Уровень требований для промежуточной аттестации обучающихся устанавливается рабочей программой дисциплины и доводится до сведения обучающихся в начале семестра.

Экзамены принимаются, как правило, лекторами. С разрешения заведующего кафедрой на экзамене может присутствовать преподаватель кафедры, привлеченный для помощи в приеме экзамена. В случае отсутствия ведущего преподавателя экзамен принимается преподавателем, назначенным распоряжением заведующего кафедрой.

Присутствие на экзамене преподавателей с других кафедр без соответствующего распоряжения ректора, проректора по учебной работе или декана факультета не допускается.

Обучающиеся при явке на экзамен обязаны иметь при себе зачетную книжку, которую они предъявляют экзаменатору.

Для проведения экзамена ведущий преподаватель накануне получает в деканате зачетно-экзаменационную ведомость, которая возвращается в деканат после окончания мероприятия в день проведения экзамена или утром следующего дня.

Экзамены проводятся по билетам в устном или письменном виде, либо в виде тестирования. Экзаменационные билеты составляются по установленной форме в соответствии с утвержденными кафедрой экзаменационными вопросами и утверждаются заведующим кафедрой ежегодно. В билете содержится три теоретических вопроса.

Экзаменатору предоставляется право задавать вопросы сверх билета, а также помимо теоретических вопросов давать для решения задачи и примеры, не выходящие за рамки пройденного материала по изучаемой дисциплине.

Знания, умения и навыки обучающихся определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», которые выставляются в зачетно-экзаменационную ведомость и в зачетную книжку обучающегося в день экзамена.

При проведении устного экзамена в аудитории не должно находиться более восьми обучающихся на одного преподавателя.

При проведении устного экзамена обучающийся выбирает экзаменационный билет в случайном порядке, затем называет фамилию, имя, отчество и номер экзаменационного билета.

Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться с разрешения экзаменатора программой дисциплины, справочной и нормативной литературой, другими пособиями и техническими средствами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не

менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

Обучающийся, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному им билету, имеет право на выбор второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку. При окончательном оценивании ответа оценка снижается на один балл. Выдача третьего билета не разрешается.

Если обучающийся явился на экзамен, и, взяв билет, отказался от прохождения аттестации в связи с неподготовленностью, то в ведомости ему выставляется оценка «неудовлетворительно».

Нарушение дисциплины, списывание, использование обучающимися неразрешенных печатных и рукописных материалов, мобильных телефонов, коммуникаторов, планшетных компьютеров, ноутбуков и других видов личной коммуникационной и компьютерной техники во время аттестационных испытаний запрещено. В случае нарушения этого требования преподаватель обязан удалить обучающегося из аудитории и проставить ему в ведомости оценку «неудовлетворительно».

Выставление оценок, полученных при подведении результатов промежуточной аттестации, в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку проводится в присутствии самого обучающегося. Преподаватели несут персональную ответственность за своевременность и точность внесения записей о результатах промежуточной аттестации в зачетно-экзаменационную ведомость и в зачетные книжки.

Неявка на экзамен отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился».

Для обучающихся, которые не смогли сдать экзамен в установленные сроки, Университет устанавливает период ликвидации задолженности. В этот период преподаватели, принимавшие экзамен, должны установить не менее 2-х дней, когда они будут принимать задолженности. Информация о ликвидации задолженности отмечается в экзаменационном листе.

Обучающимся, показавшим отличные и хорошие знания в течение семестра в ходе постоянного текущего контроля успеваемости, может быть проставлена экзаменационная оценка досрочно, т.е. без сдачи экзамена. Оценка выставляется в экзаменационный лист или в зачетно-экзаменационную ведомость.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, могут сдавать экзамены в межсессионный период в сроки, установленные индивидуальным учебным планом. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Процедура проведения промежуточной аттестации для особых случаев изложена в «Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП бакалавриата, специалитета и магистратуры» ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ (ЮУрГАУ-П-02-66/02-16 от 26.10.2016 г).

Вопросы к экзамену

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|---|
| 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность, содержание и специфика управления. Ключевые категории концепции управления. 2. Сущность и особенности управленческой деятельности. 3. Менеджмент: тип управления. Особенности российского менеджмента. 4. Типы моделей и организаций менеджмента. 5. Общие подходы в теории управления. 6. Предыстория науки управления. Основные школы науки управления. 7. Развитие управленческой мысли в России. 8. Принципы управления. 9. Миссия организации. 10. Цели организации. 11. Стратегия и тактика управления. 12. Сущность и классификация функций управления. | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|---|--|
| | <p>13. Планирование и организация как функции управления.</p> <p>14. Функция контроля. Технология контроля. Требования – критерии контроля.</p> <p>15. Конкретные функции управления. Матричное распределение функций управления.</p> <p>16. Система управления. Основные ее элементы и подсистемы.</p> <p>17. Оценка эффективности системы управления. Надежность системы управления.</p> <p>18. Структура управления и ее основные элементы.</p> <p>19. Основные типы структур управления.</p> <p>20. Линейная, функциональная, линейно – функциональная структуры управления, их достоинства и недостатки.</p> <p>21. Матричная и дивизиональная структура управления. Их достоинства и недостатки.</p> <p>22. Механизмы управления: средства и методы управления.</p> <p>23. Экономический механизм управления.</p> <p>24. Административные методы управления.</p> <p>25. Регламентация управления. Положение о структурном подразделении и должностная инструкция.</p> <p>26. Социально – психологические методы управления.</p> <p>27. Классификация и характеристика элементов социологического механизма управления.</p> <p>28. Социометрический анализ группы.</p> <p>29. Классификация и характеристика элементов психологического механизма управления.</p> <p>30. Процессы управления: понятие, свойства, основные этапы осуществления.</p> | |
| 2 | <p>31. Типы процессов управления.</p> <p>32. Управленческие решения: понятие, классификация.</p> <p>33. Процесс принятия управленческих решений.</p> <p>34. Модели и методы принятия управленческих решений.</p> <p>35. Сущность власти. Управляемость как фактор власти.</p> <p>36. Типология власти.</p> <p>37. Природа и причины конфликтов.</p> <p>38. Типы конфликтов.</p> <p>39. Методы управления конфликтом. Стили разрешения межличностных конфликтов.</p> <p>40. Стресс и управление им в деятельности руководителя.</p> <p>41. Лидерство. Типы отношений лидерства.</p> <p>42. Концепции лидерства. Теории лидерских качеств.</p> <p>43. Концепции лидерского поведения.</p> <p>44. Мотивация деятельности человека.</p> <p>45. Содержательные теории мотивации.</p> <p>46. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>47. Коммуникации в управлении. Типы организационных коммуникаций.</p> <p>48. Коммуникационные стили в управлении. Невербальная коммуникация.</p> <p>49. Коммуникативный процесс в управлении. Виды сетей коммуникаций.</p> <p>50. Типы «барьеров» коммуникаций в управлении и общие правила построения эффективных коммуникаций.</p> <p>51. Система управления персоналом.</p> <p>52. Особенности и культура управленческого труда, основные направления рациональной его организации.</p> <p>53. Оценка результативности труда руководителей и специалистов.</p> <p>54. Время руководителя и эффективность его использования.</p> <p>55. Менеджер – профессиональный управляющий.</p> <p>56. Трудовой коллектив как объект управления.</p> <p>57. Социально-психологические аспекты управления.</p> <p>58. Управление деловой карьерой руководителя.</p> <p>59. Этика деловых отношений. Понятие "этикета" в современном обществе.</p> <p>60. Концепция организационной культуры: понятие, структура и содержание. Развитие организационной культуры.</p> | <p>ИД-2 ОПК-2</p> <p>Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|---|--|
| 3 | <p>61. Формы власти: власть, основанная на принуждении, власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть. Влияние. Харизма.</p> <p>62. Формы власти: законная (традиционная) власть, эталонная власть (власть примера). Влияние. Харизма.</p> <p>63. Основные теории лидерства: теория великих людей; концепция лидерского поведения; ситуационный подход.</p> <p>64. Самоменджмент: искусство управлять собой; искусство управлять организацией.</p> <p>65. Эффективное самоуправление.</p> <p>66. Европейская и американская школы стиля руководства.</p> <p>67. Теория “Х” и теория “У”.</p> <p>68. Органические функции руководителя.</p> <p>69. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.</p> <p>70. Основные понятия эффективности управления.</p> <p>71. Эффективность функций менеджмента.</p> <p>72. Эффективность взаимодействия с деловым и фоновым окружением.</p> <p>73. Показатели эффективности управления.</p> <p>74. Подходы к расчету показателей эффективности управления.</p> <p>75. Оценка эффективности управления. Различные методики оценки эффективности управления.</p> <p>76. Эффективность процессов управления. Эффективность всей системы управления.</p> <p>77. Социальная и экономическая эффективность менеджмента.</p> <p>78. Диаграмма оценки эффективности управления (причин и результатов).</p> <p>79. Экономико-статистические и математические методы формализации оценки эффективности управления.</p> <p>80. Определение годового экономического эффекта от внедрения мероприятий по научной организации управленческого труда.</p> <p>81. Метод оценки общей экономии от внедрения мероприятий по научной организации управленческого труда.</p> <p>82. Определение срока окупаемости издержек управленческого характера.</p> <p>83. Эффективное управление персоналом. Система управления персоналом.</p> <p>84. Основные принципы и требования к формированию системы управления персоналом.</p> <p>85. Должностная инструкция. Функциональные обязанности. Права. Ответственность. Условия работы. Вознаграждения.</p> <p>86. Организация и налаживание обратной связи между руководителем и исполнителем. Персональный подход к каждому исполнителю.</p> <p>87. Определение понятия стресс. Причины стрессов в организации.</p> <p>88. Стрессовый стиль жизни. Не стрессовый стиль жизни. Физиологические реакции на стресс. Психологические реакции на стресс.</p> <p>89. Организационные изменения. Управление организационными изменениями.</p> <p>90. Модель успешного проведения организационных изменений. Воздействие на структуру власти. Реакция структуры власти.</p> | ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса |

Шкала и критерии оценивания ответа обучающегося представлены в таблице.

| Шкала | Критерии оценивания |
|-----------------------|--|
| Оценка 5 (отлично) | <ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно усвоил учебный материал; - показывает знание основных понятий дисциплины, грамотно пользуется терминологией; - проявляет умение анализировать и обобщать информацию, навыки связного описания явлений и процессов; - демонстрирует умение излагать материал в определенной логической последовательности; - показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; - демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов. |
| Оценка 4 (хорошо) | - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков: |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - в усвоении учебного материала допущены пробелы, не искажившие содержание ответа; - в изложении материала допущены незначительные неточности. |
| Оценка 3 (удовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - знание основного программного материала в минимальном объеме, погрешности непринципиального характера в ответе на экзамене: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопросов; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании явлений и процессов, исправленные после наводящих вопросов; - выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации. |
| Оценка 2 (неудовлетворительно) | <ul style="list-style-type: none"> - пробелы в знаниях основного программного материала, принципиальные ошибки при ответе на вопросы; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании явлений и процессов, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки. |

Тестовые задания по дисциплине

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|--|--|
| 1. | Часть управления экономикой, распространяющая свое воздействие на управление предприятием, персоналом, является ... а) практической психологией б) менеджментом в) анализом хозяйственной деятельности г) предпринимательством | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2. | Менеджер – это ... а) должностное лицо, имеющее специальное образование и людей в прямом подчинении б) юридическое лицо, владеющее индивидуальным предприятием в) организатор г) предприниматель | |
| 3. | К принципам классической школы управления относят ... а) единоначалие б) активизацию социальной мотивации труда в) нормирование труда г) специализацию | |
| 4. | К принципам школы научного управления относят ... а) социальную мотивацию труда б) нормирование труда в) единоначалие г) специализацию | |
| 5. | "Универсальные" принципы менеджмента, разработанные А. Файолем, представляют ... а) школу научного управления б) школу человеческих отношений в) школу поведенческих наук г) классическую школу управления | |
| 6. | Менеджмент определяется как ... а) научно обоснованное, вероятное суждение о будущем организации б) интеграционный процесс обеспечения организации материальными ресурсами, оборудованием и т.д. в) количественная и качественная оценка результатов работы организации г) интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организации и управляют ими | |
| 7. | К функциям менеджмента можно отнести ... а) планирование, организацию, мотивацию, контроль б) моделирование, экспериментирование, анкетирование, прогнозирование | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|---|--|
| | в) экономические, организационно-распорядительные, социально – психологические, правовые методы г) функциональные, линейные, штабные, дивизиональные структуры управления | |
| 8. | Содержанием функции организации является ... а) проведение планерок, совещаний б) учет выполнения заданий в) анализ производственно - хозяйственной деятельности предприятия г) создание структуры управления | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 9. | Цель функции координирования – это ... а) проверка правильности работы системы управления б) обеспечение синхронной работы всех участников управления в) распределение перспектив развития организации г) создание структуры управления предприятием | |
| 10. | Обеспечение согласованных действий управляющей и управляемой систем - это результат выполнения функции ... а) планирования б) организации в) мотивации г) координирования | |
| 11. | Контроль – это ... а) процесс обеспечения достижения целей б) разработка стандартов в) регулирование отклонениями от первоначального плана г) координирование деятельности подразделений | |
| 12. | Конкретным видом управленческой деятельности, который осуществляется специальными приемами и способами, является ... а) тактика организации б) метод управления в) структура управления г) функция управления | |
| 13. | Ключевая цель менеджмента состоит в том, чтобы ... а) выйти на первое место по продаже продукции на рынке б) сохранять и поддерживать на необходимом уровне все виды финансовых ресурсов в) определить критические области управленческого воздействия и приоритетные задачи г) завоевать лидерские позиции по вводу новых видов продукции | |
| 14. | Ключевая цель функциональной подсистемы " персонал " состоит в том, чтобы ... а) выйти на первое место по продаже продукции па рынке б)сохранять и поддерживать на необходимом уровне все виды финансовых ресурсов в) завоевывать лидерские позиции по поводу новых видов продукции г) обеспечить условия, необходимые для развития творческого потенциала работников | |
| 15. | К целям менеджмента по периоду установления относятся ... а) экономические, научные, социальные б) стратегические, тактические, оперативные в) маркетинговые, инновационные, кадровые г) внутренние, внешние, смешанные | |
| 16. | К целям менеджмента по измеримости относятся ... а) экономические, социальные б) маркетинговые, инновационные в) количественные, качественные г) стратегические, тактические | |
| 17. | Начальным этапом процесса управления по целям является ... а) оценка работы менеджера б) составление целевых моделей в) оценка результатов работы коллектива г) планирование развития организации | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|--|--|
| 18. | <p>_____ вид разделение труда менеджеров базируется на формировании групп работников, выполняющих одинаковые функции.</p> <p>а) структурное б) вертикальное в) функциональное г) технологическое</p> | <p>ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> |
| 19. | <p>_____ разделения труда менеджеров строится на выделении трех уровней управления.</p> <p>а) профессионально - квалификационное б) вертикальное в) функциональное г) технологическое</p> | |
| 20. | <p>К совокупности приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей относят ...</p> <p>а) структуру организации б) методы управления в) функции управления г) стратегическое планирование</p> | |
| 21. | <p>Методы менеджмента – это ...</p> <p>а) начальный этап процесса управления по целям б) способы осуществления управленческой деятельности, которые применяют для постановки и достижения ее целей в) специфические способы конкретизации системности г) специфические формы конкретизации комплексности</p> | |
| 22. | <p>К экономическому методу управления относится ...</p> <p>а) хозяйственное право б) внутрифирменный коммерческий расчет в) метод профессионального отбора кадров г) метод гуманизации труда</p> | |
| 23. | <p>К организационно-распорядительному методу управления относится</p> <p>а) метод, оказывающий воздействие через нормирование, регламентирование б) метод комплектования малых групп в) налогообложение г) внутрифирменный коммерческий расчет</p> | |
| 24. | <p>Социально- психологический метод управления – это ...</p> <p>а) метод гуманизации труда б) свод приказов, инструкций, заявлений в) налогообложение г) ценообразование</p> | |
| 25. | <p>_____ методы оказывают прямое директивное воздействие на систему в целом или на ее элементы.</p> <p>а) экономические б) организационно - распорядительные в) социально - психологические г) структурные</p> | |
| 26. | <p>_____ структуры управления являются разновидностью органического типа структур управления</p> <p>а) линейные, линейно – штабные, дивизиональные б) проектные, матричные, программно - целевые в) функциональные, линейно – функциональные, дивизиональные г) линейные, функциональные, дивизиональные</p> | |
| 27. | <p>Иерархические структуры управления ...</p> <p>а) обладают способностью сравнительно легко менять свою форму б) быстро приспосабливаются к новым условиям внешней среды в) имеют относительно застывшую организационную форму г) ориентированы на программно - целевое управление</p> | |
| 28. | <p>Соблюдение принципа единоначалия характерно для _____ структуры управления</p> <p>а) функциональной б) линейной в) матричной</p> | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|---|--|
| | г) дивизионной | |
| 29. | К недостатку региональной, функциональной организационной структуры относится ... а) делегирование ответственности за получение прибыли на низшие управленческие уровни б) адаптация стратегии к условиям отдельных регионов в) возникновение дублирующих работ г) координация внутри региональных подразделений | ИД-1УК-3 Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 30. | К достоинству матричной структуры относится ... а) кооперация между функциональными подразделениями б) бюрократичность в) препятствие инновациям г) делегирование ответственности | |
| 31. | К достоинству линейной структуры управления относится ... а) оперативность в принятии решений б) высокий уровень специализации управленческой деятельности в) разделение функций управления между руководителями г) высокое качество принимаемых решений | |
| 32. | Управленческое решение – это ... а) систематизированный процесс направления действий б) выбор альтернативы в) набор действий по направлению к достижению целей г) система мер воздействия на объект | |
| 33. | Организационное решение – это ... а) получение и восприятие информации б) фильтрация данных в) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить свои обязанности г) система мер воздействия на объект управления | |
| 34. | Проблема - это ... а) различия между ожидаемым и существующим состоянием системы б) конфликтная ситуация в) отсутствие альтернативы г) ситуация, которая заставляет задуматься | |
| 35. | Процесс управленческого решения – это ... а) подготовка, принятие и реализация управленческого решения б) формирование цели и выборы решения в) предварительный выбор лучшей альтернативы г) выбор допустимых альтернатив | |
| 36. | К этапам информационного обеспечения относят ... а) обработку и передачу информации б) диагностику проблемы в) разработку критериев и ограничений г) обратную связь | |
| 37. | Информация – это ... а) совокупность различных сообщений, передаваемых различными источниками б) сведения, получаемые в результате обработки данных, раскрывающих состояние управляемого объекта в) экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия г) свод законов, актов и инструкций, используемых в управленческой деятельности | |
| 38. | К задачам ситуационного анализа относится ... а) количественная оценка главных и основных целей б) описание документов и сообщений в) описание алгоритмических моделей ситуации г) описание структуры системы управления | |
| 39. | К задаче целевого анализа относится ... а) количественная оценка главных и основных целей б) описание документов и сообщений | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> в) описание алгоритмических моделей ситуации г) определение размера информационной базы | |
| 40. | <p>Требованиями, предъявляемыми к целям организации, являются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ограниченность, изменчивость б) измеримость, ограниченность в) изменчивость, реальность г) реальность, измеримость | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> |
| 41. | <p>Внешний конфликт целей характеризуется столкновением интересов ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) продавца и покупателя б) перспективного и текущего управления в) потребителей г) элементов внутренней среды | |
| 42. | <p>Под внешней средой понимается ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) изменение состояния системы во времени б) приобретение системой новых свойств в) средство достижения цели г) множество элементов, которые не входят в систему, но влияют на ее поведение | |
| 43. | <p>Иерархия – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) изменение состояния системы во времени б) упорядоченность компонентов по степени важности в) средства достижения цели г) функционирование системы | |
| 44. | <p>Профессиональный управляющий - это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) бухгалтер б) менеджер в) маркетолог г) экономист | |
| 45. | <p>Специалист по управлению – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) бухгалтер б) менеджер в) маркетолог г) экономист | |
| 46. | <p>К личностным и профессиональным качествам топ- менеджера НЕ относит(ят)ся ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) гибкость, дипломатичность б) оптимальное соотношение между уровнями самоуверенности и самокритичности в) стремление к профессиональному самосовершенствованию и личностному росту г) чувство коллективизма и социальная направленность действий | |
| 47. | <p>Проектирование – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) этап, на котором осуществляется изменение б) этап, на котором генерируется, исследуются и отбираются варианты осуществления изменений в) процесс, формирования точек зрения на совокупность проблем г) процесс формулирования целей изменения | |
| 48. | <p>Менеджеры предпринимательского типа ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) обладают хорошей способностью «поднимать боевой дух», убеждать б) полагаются преимущественно на опыт и интуицию в) умеют много говорить и мало слушать г) негативно относятся ко всему новому | |
| 49. | <p>Невербальный метод коммуникации – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) модуляция голоса и интуиция б) письменное сообщение в) деловая беседа г) разговор по телефону | |
| 50. | <p>К принципу делегирования полномочий относится принцип ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) гибкости б) соответствия прав и обязанностей в) четкого функционального разграничения | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> г) специализации д) экономичности | |
| 51. | <p>Преимуществами децентрализации управления является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) улучшение подготовки руководителей разных уровней б) возможность руководству высшего звена оставить за собой большую часть полномочий, необходимых для принятия решений в) повышение эффективности процесса принятия решений г) улучшение подготовки руководителей разных уровней, повышение эффективности процесса принятия решений | ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов |
| 52. | <p>Ответственность – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) решение, возникающих производственных задач б) обязательство отвечать за удовлетворительное разрешение имеющихся задач в) выполнение должностных обязательств г) способность отвечать за принятые решения | |
| 53. | <p>К внутренней переменной организации относится ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) технология б) законодательство в) конкуренция г) потребители | |
| 54. | <p>К процессуальным теориям мотивации относится теория ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Маслоу б) Герцберга в) справедливости г) ожидания | |
| 55. | <p>Согласно теории мотивации Маслоу к первоначальным потребностям относятся ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) физиологические потребности б) социальные потребности в) экономические потребности г) потребности в уважении | |
| 56. | <p>Содержательные теории мотивации основываются на ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания б) определении внутренних побуждений (потребностей) в) рассмотрении процесса мотивации г) определении ожидаемой ценности вознаграждения | |
| 57. | <p>Состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием сильных воздействий – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) болезнь б) стресс в) конфликт г) профессиональная непригодность | |
| 58. | <p>Структурным методом управления конфликтом является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) принуждение б) координация деятельности в) компромисс г) уклонение от конфликта | |
| 59. | <p>Конфликт – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) отсутствие согласия между двумя или более сторонами б) агрессивное поведение членов коллектива в) плохие взаимоотношения в организации г) большое количество альтернатив при принятии решения | |
| 60. | <p>Причиной конфликта является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) взаимозависимость задач б) различие в целях в) различие в представлениях и ценностях г) физиологические потребности | |
| 61. | <p>Компромисс – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) незапрограммированное решение б) решение с отрицательными последствиями в) межличностный метод разрешения конфликта | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции | |
|----------|--|---|---|
| | г) лояльность работников | | |
| 62. | Межличностным способом разрешения конфликтов будет (-ут) ... а) разъяснение требований к работе б) сглаживание в) координация деятельности г) структурные мероприятия | ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов | |
| 63. | Дисфункциональным последствием конфликтов является ... а) снижение производительности труда б) устранение трудностей при выполнении решений в) улучшение качества принимаемого решения г) снижение возможности группового мышления | | |
| 64. | Источником власти не является ... а) занимаемая должность б) компетентность в) физическая сила г) авторитетность | | |
| 65. | В основе поведенческого подхода к лидерству лежит (-ат) ... а) теория «великих людей» б) поведение руководителя в) ситуационные факторы г) теории Маслоу и Фрейда | | |
| 66. | Обязательства частного бизнеса приносить пользу обществу - это _____ ответственность а) экономическая б) правовая в) этическая г) социальная | | |
| 67. | Власть – это ... а) возможность влиять на поведения людей б) право руководить людьми в) способы воздействия на достижение поставленных целей г) возможность приказывать подчиненным | | |
| 68. | Согласно теории «Х» Мак Грегора все люди ... а) стремятся к ответственности б) способны к творческому решению проблем в) изначально не любят трудиться и избегают ответственности г) используют самоуправление и самоконтроль | | |
| 69. | Принятая манера поведения и способы принятия управленческих решений – это ... а) лидерство б) власть в) стиль руководства г) методы управления | | |
| 70. | Либеральный руководитель характеризуется ... а) единоличным принятием решений б) разделением ответственности с подчиненными в) отсутствием общения с подчиненными г) непостоянством мнений | | |
| 71. | К принципам Макса Вебера относится ... а) правовая ответственность б) ориентация на потребителей в) научное обучение рабочих г) четкое разделение труда | | |
| 72. | К профессиональным качествам руководителя относ(ит)ятся ... а) физическое и психологическое здоровье б) контактность, коммуникабельность в) умение планировать свою работу г) способность управлять собой, своим поведением | | |
| 73. | Основным элементом культуры управленческого труда является ... а) рациональное распределение рабочего времени б) материальная и моральная заинтересованность | | ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|--|---|
| | в) хорошее качество используемой бумаги и других канцелярских принадлежностей г) культура речи, рациональное распределение рабочего времени | деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов |
| 74. | Корпоративная культура не проявляется в стиле ... а) принятия решений б) управления проблемами в) отношения к сотрудникам г) отношений сотрудников к членам их семей | |
| 75. | Основное назначение стратегического управления – это ... а) максимизация прибыли б) оптимизация использования внутренних ресурсов в) оптимизация использования внешних ресурсов г) установление эффективного равновесия | |
| 76. | Базовым показателем эффективности стратегического управления является ... а) прибыль б) точность предвидения изменений во внешней среде в) качество товаров и услуг г) оптимизация использования ресурсов | |
| 77. | Стратегия – это ... а) комплексный план достижения целей организации б) прогнозирование в) изучение прошлого опыта г) стратегия диверсификации | |
| 78. | Основное различие между долгосрочным и стратегическим планированием заключается в ... а) применяемых методах б) уровнях управления в) интерпретации результатов г) трактовке будущего | |
| 79. | Тип управления, при котором реакция организации на изменения появляется после совершения событий, – это управление на основе ... а) экстраполяции б) контроля за исполнением в) предвидения изменений г) гибких экстренных решений | |
| 80. | Качество персонала не определяется ... а) отношением к изменениям б) профессиональной квалификацией в проектировании в) мотивацией участия в стратегической деятельности г) умением угадывать мысли и желания начальства | |
| 81. | Первым и самым ответственным решением при стратегическом планировании является ... а) анализ сильных и слабых сторон б) анализ альтернатив и выбор стратегии в) оценка стратегии г) выбор миссии и целей | |
| 82. | Фактором внешней среды организации является _____ фактор. а) производственный б) финансовый в) экономический г) кадровый | |
| 83. | Факторами внешней среды организации, включающими изменяющиеся общественные ценности, установки, ожидания и нравы, являются _____ факторы. а) политические б) социальные в) рыночные г) технологические | |
| 84. | Факторами внешней среды организации, предполагающими постоянный контроль со стороны руководства организации за действиями конкурентов, являются _____ факторы. | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции | |
|-------|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> а) политические б) социальные в) технологические г) конкурентные | <p>ИД-2 ОПК-2 Осуществляет профессиональную деятельность с учетом влияния на организм животных социально-хозяйственных и экономических факторов</p> | |
| 85. | <p>Аспекты анализа внешней среды организации не включают в себя ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) воздействия на текущую стратегию б) факторы угрозы текущей стратегии в) анализ причин конфликтов между работниками организации г) анализ отношений потребителей к организации | | |
| 86. | <p>В сложившихся отраслях со стабильной технологией чаще всего применяется стратегия ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ограниченного роста б) роста в) комбинированная г) диверсификации | | |
| 87. | <p>В динамично развивающихся отраслях с быстро меняющейся технологией чаще всего применяются стратегия ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ограниченного роста б) роста в) комбинированная г) диверсификации | | |
| 88. | <p>Стратегия, представляющая собой любое сочетание альтернатив, - это стратегия ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ограниченного роста б) роста в) комбинированная г) диверсификации | | |
| 89. | <p>Стратегия, предполагающая установление целей ниже уровня, достигнутого в прошлом, - это стратегия ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ограниченного роста б) сокращения или последнего средства в) комбинированная г) диверсификации | | |
| 90. | <p>Стратегия, которую применит организация, пытающаяся избежать чрезмерной зависимости от одного сельскохозяйственного предприятия или одного ассортиментного набора продукции, - это стратегия ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) развития рынка б) диверсификации в) разработки новых продуктов г) роста | | |
| 91. | <p>Планы, называемые «планами текущей деятельности» или «планами прибыли» - это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) программы целевого характера б) планы развития организации на срок от одного года до пяти лет в) тактические планы г) бизнес-планы | | |
| 92. | <p>Планы, важнейшим содержанием которых служат перспективы совершенствования производства, переход к новым технологиям, - это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) программы целевого характера б) планы развития организации на срок от одного года до пяти лет в) тактические планы г) планы развития организации на срок от пяти до десяти лет | | <p>ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 93. | <p>Методом формального планирования, используемого для обеспечения согласованности между различными планами и распределением ресурсов, является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) адаптивный стратегический план б) тактический план в) разработка основных направлений деятельности г) разработка бюджетов | | |
| 94. | <p>К виду служб стратегического планирования относится ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сильная центральная служба планирования | | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции | |
|----------|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> б) центральная служба планирования в) децентрализованная служба планирования г) маркетинговая служба | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> | |
| 95. | <p>Оперативное управление производством реализуется через...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) центры прибыли б) стратегические хозяйственные подразделения в) отделы стратегического планирования г) дочерние предприятия | | |
| 96. | <p>Основной целью стратегии выживания НЕ является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) адаптация к рынку б) отказ от старых методов хозяйствования в) обеспечение ресурсного потенциала г) увеличение доли рынка | | |
| 97. | <p>К видам целей компании НЕ относятся ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) доля рынка б) производительность в) финансовая стабильность г) увеличение благосостояния всего человечества | | |
| 98. | <p>К качественному методу прогнозирования относится метод ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) экстраполяции тренда б) регрессионного анализа в) экспертных оценок г) экономико-математического моделирования | | |
| 99. | <p>К общей конкурентной стратегии относится ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) слияние б) дифференциация в) отделение г) поглощение | | |
| 100. | <p>Процесс введения новшества на рынок называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) инновацией б) коммерциализацией в) инновационным лагом г) нововведением | | |
| 101. | <p>Период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) инновацией б) коммерциализацией в) инновационным лагом г) изобретением | | |
| 102. | <p>Субъект управления представляет собой ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) систему управленческой деятельности б) субъективные особенности управляющих в) человека, осуществляющего управленческую деятельность г) программу, определяющую поведение объекта | | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 103. | <p>Инновационный процесс нельзя рассматривать как ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) временные этапы жизненного цикла нововведения от возникновения идеи до ее разработки и распространения б) процесс финансирования и инвестирования разработки и распространения нового вида продукта или услуги в) частный случай инновационного проектирования г) процесс создания на фирме нового товара | | |
| 104. | <p>Этапом инновационного процесса, на котором возникает возможность риска потери вложенных средств, являются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) фундаментальные исследования б) прикладные исследования в) опытно-конструкторские исследования г) экспериментальные разработки | | |
| 105. | <p>Исследования, проводимые в основном в академических институтах, высших учебных заведениях и отраслевых специализированных институтах и финансируемые из государственного бюджета, являются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) фундаментальными | | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> б) прикладными в) опытно-конструкторскими г) экспериментальными разработками | <p>ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса</p> |
| 106. | <p>Альтернативное новшество – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) замещенный продукт б) адекватное замещение в) вытесненный продукт г) предлагаемый продукт | |
| 107. | <p>Научно-техническая политика фирмы – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) средство реализации общей хозяйственной политики фирмы б) оценка перспектив развития рынка в) инновации г) производственная деятельность | |
| 108. | <p>К инновационным стратегиям не относит(-ят)ся _____ стратегия (-ии)</p> <ul style="list-style-type: none"> а) традиционная б) имитационная в) наступательная г) внутренняя и внешняя | |
| 109. | <p>Специфическое свойство инноваций заключаются в ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) развитии связанных с ней технологических систем б) подъеме уровня образования в) развитии социальной сферы г) развитии культуры | |
| 110. | <p>Основной показатель результативности инновационной стратегии – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) относительная экономическая эффективность б) количество партнеров в) удельный вес новшеств г) срок реализации мероприятий | |
| 111. | <p>Основу разработки инновационной стратегии составляет(-ют) ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) теория жизненного цикла продукта б) экономическая ситуация в) развитие фундаментальных услуг г) экономические показатели | |
| 112. | <p>Стратегические инновации – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) инновации, обеспечивающие выживание фирмы б) нововведения, цель которых получить конкурентные преимущества в перспективе в) реакция на новые преобразования г) инновации, обеспечивающие выживание фирмы, реакция на новые преобразования | |
| 113. | <p>Реактивные инновации – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) инновации, обеспечивающие выживание фирмы б) нововведения, цель которых получить конкурентные преимущества в перспективе в) реакция на новые преобразования г) инновации, обеспечивающие выживание фирмы, реакция на новые преобразования | |
| 114. | <p>К внутренним источникам привлечения персонала относятся ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) наем новых работников б) лизинг персонала в) дополнительная работа г) ротация персонала | |
| 115. | <p>Методом обучения персонала организации на рабочем месте является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) лизинг персонала б) ротация в) производственный инструктаж г) создание кружков качества | |
| 116. | <p>Методом обучения персонала организации вне рабочего места является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) производственный инструктаж б) создание кружков качества в) делегирование части функций и ответственности | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции | |
|----------|--|--|--|
| | г) дополнительная работа | | |
| 117. | Направление внутриорганизационной карьеры, под которым понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии, является ... а) горизонтальным б) центростремительным в) вертикальным г) центробежным | ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса | |
| 118. | Направление внутриорганизационной карьеры, под которым понимается движение к ядру, руководству организации, является ... а) горизонтальным б) центростремительным в) вертикальным г) центробежным | | |
| 119. | Показатель эффективности управления персоналом – это ... а) относительная экономия материальных затрат б) ускорение оборачиваемости оборотных средств в) снижение затрат на управление в структуре себестоимости продукции г) повышение фонда отдачи основных фондов | | |
| 120. | Целью концепции управления персоналом является ... а) материально-техническое обеспечение организации б) обеспечение кадрами, организация их эффективного использования в) экономическое развитие предприятия г) инвестиционная деятельность предприятия | | |
| 121. | Эффективными методами управленческого влияния являются ... а) угрозы б) уговоры в) четкие указания г) просьбы | | |
| 122. | Норма управляемости – это количество ... а) ступеней управления б) менеджеров в) подчиненных, подотчетных каждому менеджеру г) подразделений | | ИД-1ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса |
| 123. | Коммуникации – это ... а) процесс обмена только цифровой информацией б) функции межличностных отношений в) обмен смысловой информацией между объектом и субъектом управления г) взаимозависимость организации и окружающей среды | | |
| 124. | Цель личного общения руководителя заключается в ... а) убеждении подчиненного б) манипулировании окружением другого человека в) изменении сил, которые воздействуют на индивидуума г) использовании власти, основанной на страхе | | |
| 125. | Этика производства – это ... а) правила поведения управляющих и управляемых б) средства достижения целей производства в) система ценностей, которой придерживаются работники г) убеждения о пользе и вреде на фирме | | |
| 126. | К критериям оценки труда специалиста относится ... а) качество выполняемой работы б) образование в) стиль поведения г) отношение к подчиненным | | |
| 127. | К критериям оценки труда руководителя относится ... а) своевременное выполнение планового задания б) образование в) стиль поведения г) отношение к подчиненным | | |
| 128. | К критериям оценки труда служащих относится ... а) индивидуальная производительность труда б) общий стаж работы | | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|----------|--|---|
| | в) образование г) стиль поведения | ИД-1ОПК-3 |
| 129. | Факторами, НЕ влияющими на становление трудового коллектива, являются ... а) качественный состав коллектива б) организация труда в коллективе в) психологические черты руководителя г) общественная значимость результатов работы коллектива | Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере |
| 130. | К принципам совершенствования системы информации НЕ относится ... а) эффективность б) инертность в) универсальность информации г) специализация информационных потоков | агропромышленного комплекса |
| 131. | Содержание труда руководителя НЕ предполагает ... а) разработку технологического процесса производства б) выработку стимулов к труду в) корректировку функциональных обязанностей г) разработку планов | |
| 132. | Планирование и контроль деловой карьеры заключается в ... а) продвижении по службе б) формировании личности в) достижении взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника г) совершенствовании производственных линий | |
| 133. | Система служебно-профессионального продвижения предназначена для ... а) организации последовательности различных ступеней, которые сотрудник потенциально может пройти б) организации процесса сокращения в) получения социальных льгот г) получения материальных вознаграждений | |
| 134. | При отборе кандидатов на вакантную должность руководителя НЕ учитывается ... а) отношение к труду б) уровень знаний в) организаторские способности г) политическая грамотность | |
| 135. | Профессия – это ... а) род трудовой деятельности человека, владеющего общими и специальными знаниями и навыками б) степень общей и профессиональной подготовки в) содержание труда г) область использования навыков | |
| 136. | Комплекс рекламных мероприятий, рассчитанных на определенное время, определенный сегмент рынка и использующих только необходимые виды рекламы называется ... а) рекламной компанией б) рекламным процессом в) элементом маркетинга г) планом распространения продукции | |
| 137. | Стиль руководства характеризует ... а) схему подчиненности и ответственности б) форму взаимоотношений руководителей и подчиненных в) связь кооперации и координации г) технический норматив | |
| 138. | Управление сокращением кадров ставит задачу ... а) выявления кандидатов на сокращение б) прогнозирование развития организации в) оценку последствий увольнений г) планирование развития организации | |
| 139. | К достоинству имитационного моделирования относится ... а) способ решения экономических задач б) воспроизведение любых ситуаций | |

| № п/п | Оценочные средства | Код и наименование индикатора компетенции |
|-------|--|---|
| | в) выбор способов управления г) оценка реализуемости планов | ИД-1 ОПК-3 Осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере агропромышленного комплекса |
| 140. | Цель деловой карьеры определяется как ... а) область деятельности б) профессия в) реализация деловых и профессиональных качеств г) продвижение по «служебной лестнице» | |

По результатам тестирования обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно», согласно следующим критериям оценивания.

| Шкала | Критерии оценивания (% правильных ответов) |
|--------------------------------|---|
| Оценка 5 (отлично) | 80-100 |
| Оценка 4 (хорошо) | 70-79 |
| Оценка 3 (удовлетворительно) | 50-69 |
| Оценка 2 (неудовлетворительно) | менее 50 |

