МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ..... 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ..... 7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....9
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... 10
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....10
5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС.....12
5.3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ..... 21
5.4. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....22
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 24
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....25
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....28
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....28
ПРИЛОЖЕНИЯ: КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
Первый уровень (пороговый) (ОПК-2) – 1	Теория менеджмента	Декомпозиция I: Знать: основные законы и закономерности менеджмента, их требования, формы их проявления и использования в менеджменте организации; основополагающие принципы менеджмента, формы их реализации и направления развития; особенности управления в организации в современных условиях развития российской экономики З1(I) (ОПК-2); Уметь: классифицировать факторы внешней среды и определять характер и направление их влияния на деятельность организации; вырабатывать адекватные управленческие решения в области технологии, маркетинговые, организационные, социальные в ответ на изменения внешней и внутренней среды позиций социальной значимости принимаемых решений У1(I) (ОПК-2); Владеть: навыками анализа информации и оценки ситуации для разработки обоснованных вариантов стратегических планов, выбирать наиболее эффективные из них с позиций социальной значимости принимаемых решений В1(I) (ОПК-2);

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции :

– формулирует основные определения: организационно-управленческие решения, их социальная значимость, ответственность;

– формирует организационно-управленческую задачу;

– выбирает методику решения поставленной задачи или разрабатывает методику и технологию ее решения;

– определяет факторы, влияющие на решение, и разделяет их на значимые и малозначимые;

– осуществляет отсев малозначимых влияющих факторов;

– проводит статистическую обработку данных (так же с использованием информационных технологий);

– разрабатывает критерии оценки решений с точки зрения их социальной приемлемости;

– выполняет решение организационно-управленческих задач (разработка структуры организации, формирование взаимосвязей и взаимоотношений в коллективе, разрабатывает системы целеполагания, планирования, контроля, регулирования, мотивации, устанавливает коммуникации, системы обратной связи и т.д.);

– анализирует и сопоставляет происходящие вокруг решения события с точки зрения их социальной значимости;

– разрабатывает меры по усилению социальной направленности организационно-управленческих решений.

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	**Формы текущего контроля успеваемости** **Формы промежуточной аттестации**	**Объекты оценивания**	**Вид занятия / Наименование оценочных средств**	**Форма проведения оценки** **Устная/ письменная**
Тема 1. Управленческая мысль в процессе становление цивилизации	Текущий контроль	Основные управленческие идеи в истории цивилизации	СЗ/доклады	Устная/ письменная
Тема 2. Возникновение и развитие производственного менеджмента и теории менеджмента	Текущий контроль	Становление и формирование специфики школ менеджмента, их идентификация	СЗ/ доклады	Устная/ письменная
Тема 3. Менеджмент в России	Текущий контроль	Специфика российского менеджмента	СЗ/ доклады	Устная/ письменная
Тема 1 - 3		Контрольная точка 1	Тестирование	Письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 4. Систематизация функций менеджмента. Функции целеполагания и планирования	Текущий контроль	Система функций менеджмента. Систематизация целей. Методы декомпозиция целей. Видение Миссия. Планы организации. Методы планирования.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 5.Функция организовывания	Текущий контроль	Департаментализация. Скалярная цепь. Структуры управления бюрократической модели. Структуры управления адаптивной модели. . Делегирование. Полномочия.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 6. Функции контроля и регулирования	Текущий контроль	Виды и методы контроля. Направления регулирования. Реактивное и проактивное регулирование. Обратная связь	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 7 Связующие функции	Текущий контроль	Классификация управленческих решений. Модели и методы принятия управленческих решений. Формы коммуникаций. Критерии выбора канала коммуникаций. Теории мотивирования. Технология мотивирования.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 4-7		Контрольная точка 2	Тестирование	Письменная
Тема 8. Концептуальные основы теории организации	Текущий контроль	Качества и характеристики систем. Эмерджентность и аддитивность. Системные законы. Классификация систем по Акоффу. Системные модели в менеджменте. Определение и источники институтов. Метафоры в теории организации.	СЗ / доклад ПЗ/решение задач	Устная/ письменная
Тема 9.Организация как объект и субъект менеджмента	Текущий контроль	Определение организации. Классификация организаций. Жизненный цикл организации. Модели корпоративного управления. Объединения организаций.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 10. Организация как элемент социальной среды	Текущий контроль	Теория Пфеффера-Саланчика. Факторы межорганизационного влияния. Поглощение ограничения	СЗ / доклад ПЗ/решение задач	Устная/ письменная
Тема 8 - 10		Контрольная точка 3	Тестирование	Письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 11. Поведенческие отношения в организации	Текущий контроль	Техники существования. Типы поведения личности. Организация и группа. Расположение, верования, ценности, принципы. Личность и группа как внесистемные элементы.	СЗ / доклад ПЗ/решение задач	Устная/ письменная
Тема 12. Организационная культура как инструмент выстраивания организационного поведения	Текущий контроль	Типология организационных культур. Источники и уровни организационной культуры. Типы организационной культуры по Хэнди и Сонненфельду. Метод исследования менталитета сотрудников Хофстеде.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 13. Групповое поведение в организации	Текущий контроль	Типология групп. Факторы групповой динамики. Партисипативный менеджмент. Типология конфликтов и методы их разрешения.	ПЗ/ решение задач	Устная/ письменная
Тема 14. Власть и лидерство в организации	Текущий контроль	Систематизация власти. Подчинение и приверженность. Харизма. Организационная и естественная иерархия как источники власти. Стили руководства. Сетка Блэйка-Моутон. Субституты и нейтрализаторы.	СЗ / доклад ПЗ/решение задач	Устная/ письменная
Тема 11 - 14		Контрольная точка 4	Тестирование	Письменная
Все темы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Школы менеджмента, персоналии, функции менеджмента, основы теории управления, теории систем, институциональной теории Вопрос 2. Строить системы целеполагания, планирования, орг. структуру, системы контроля, мотивирования, анализировать групповую динамику, идентифицировать стили управления Вопрос 3. Владеть методами анализа организационных структур, декомпозиции целей, построения линейчатых и сетевых графиков, оценки рейдопригодности бизнеса, анализа менталитета сотрудников, формирования групп для выполнения различных видов деятельности.	Вопросы к ГИА	-

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/сем	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

	инарских занятиях		%		
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	**Содержание**
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:

Формой итогового контроля по дисциплине во втором семестре является зачет, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

Формой итогового контроля по дисциплине в третьем семестре является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	**Содержание задания**
Доклад на семинаре «Идеи, сформировавшие современный менеджмент»	Темы докладов: 1.Иерархия искусственная и естественная 2. Разделение труда 3. Сословное деление общества как основа самоуправления
Доклад на семинаре «Научный менеджмент Ф.У.Тейлора и его современное звучание»	Темы докладов: 1. Трактовки основных идей Тейлора 2. Периоды распространения идей Тейлора в промышленно-развитых странах 3.Теория Тейлора и классическая школа менеджмента: разные вещи или единое целое? 4. Современная организация производства и теория Тейлора. Тейлоризм и порядок
Доклад на семинаре «Партисипативный менеджмент: примеры практической реализации»	Темы докладов: 1. Понятие партисипативного менеджмента. Связь со школами менеджмента 2.Р.Семлер и его компания «Semco» 3. Элементы партисипативного менеджмента в различных компаниях. Холакратия 4. Партисипативный менеджмент и российская действительность
Доклад на семинаре «Основные черты российского менеджмента»	Темы докладов: 1. Менеджмент в российской промышленности 18- начала 19 века 2. Российский1 менеджмент во второй половине 19 начале 20 века 3. Российский менеджмент в советский период 4. Достижения и провалы советского менеджмента
Доклад на семинаре «Специфика работы российского менеджера»	Темы докладов: 1. Специфика российского менеджмента: объекты, субъекты менеджмента, внешняя среда 2. Черты российского менеджера в сопоставлении с зарубежными менеджерами. Сопоставление. 3. Судьба менеджеров-экспатов в России
Доклад на семинаре «Системные законы в	Темы докладов: 1. Императивность действия системных законов в

менеджменте»	менеджменте 2. Закон сохранения. Закон возрастающей энтропии 3. Закон наименьших. Закон равновесия 4. Закон необратимости структурных изменений. Закон необходимого разнообразия
Доклад на семинаре «Межорганизационные отношения как императив и социальная реальность»	Темы докладов: 1. Межорганизационные отношения по Л. Оливеру 2.Критические факторы формирования межорганизационных отношений 3. Теория ресурсной зависимости Пфеффера- Саланчика 4. Технология снижения зависимости
Доклад на семинаре «Организация и личность»	Темы докладов: 1. Техники существования по Д.Роттеру 2. Типы поведения личности 3. Механизмы психологической защиты по З.Фрейду 4. Контрсистемное поведение личности: примеры и оценки
Доклад на семинаре «Власть для условий мягкого менеджмента»	Темы докладов: 1. Власть и влияние. Харизма. Референтная власть 2. Продукты власти: приверженность и подчинение 3. Власть по Б. Ли. 4. Субституты и нейтрализаторы: примеры и оценки
Решение задачи «Декомпозиция цели организации»	Выполнение декомпозиции цели организации, деятельность которой студентам известна (школа, вуз). Формирование подцелей первого и второго уровня и установление взаимосвязей между ними
Решение задачи «Построение календарного плана»	На основе исходных данных о трудоемкости изделий и ресурсе оборудования составить календарный план-график работы участка (график Гантта)
Решение задачи «Идентификация различных типов структур управления»	На основе описания структур управления определить их тип
Решение задачи «Департаментализация организации»	На основе заданного перечня функций определить состав структурных подразделений организации и составить схему организационной структуры
Решение задачи «Выбор наиболее рационального варианта структуры»	На основе методики оценки структурной эффективности рассчитать характеристики различных вариантов организационного решения
Решение задачи «Разработка системы контроля деятельности»	Разработать систему контроля деятельности в организациях различного профиля (по вариантам)
Решение задачи «Формирование эталона для бенчмаркинга»	По исходным данным сформировать эталон для бенчмаркинга в области оценки качества персонала
Решение задачи «Составление коммуникационных документов»	Составление проекта приказа и распоряжения по реализации управленческого решения
Решение задачи «Подготовка управленческих решений по классической технологии»	Формирования вариантов для принятия рационального решения на основе математической интерпертации управленческих ситуаций
Решение задачи «Распределение вознаграждения в коллективе»	Расчет размера вознаграждения сотрудников по их результатовности; предложения по совершенствованию методики оценки результативности с целью реализации мотивационной теории С.Адамса

Решение задачи «Построение систем управления организацией по различным системным моделям»	Формирование вариантов систем управления, соответствующих механистической, организматической, социальной и экологической системным моделям
Решение задачи «Идентификация действия законов организации»	Определение, в какой из предложенных ситуаций проявляется тот или иной закон организации
Решение задачи «Построение и идентификация стадий жизненного цикла организации»	По описаниям состояния организации определить, на какой стадии жизненного цикла она относится и каковы должны быть действия менеджмента для повышения эффективности организации
Решение задачи «Оценка рейдопригодности бизнеса»	По результатам расчетов по предлагаемой методике оценить уровень рейдопригодности двух бизнесов
Решение задачи «Идентификация элементов внутренней и внешней среды различных организаций»	Определить, какие элементы среды организации являются внешними, а какие - внутренними
Решение задачи «Идентификация типов поведения личности»	По описаниям ситуаций определить тип поведения сотрудника организации; разработать ситуацию, в которой проявляется тот или иной тип поведения
Решение задачи «Определение типа организационной культуры»	Из описания ситуации выявить признаки того или иного типа организационной культуры и сделать вывод, какой тип культуры описан
Решение задачи «Идентификация менталитета сотрудников по Хофстеде»	По данным исследования, проведенного по методике Хофстеда определить тип менталитета сотрудников организации и обосновать действия по управлению ими
Решение задачи «Диагностика уровня конфликтности»	Разработать методику экспертной оценки уровня конфликтности в организации
Решение задачи «Составление рабочих групп для различных видов деятельности»	Формирование рабочих групп для различных видов деятельности на основе ролевой структуры групп.
Решение задачи «Разработка методики для оценки уровня насилия в менеджменте»	Разработать методику экспертной оценки уровня насилия в менеджменте организации
Решение задачи «Идентификация стилей руководства по описанию поведения руководителей (модель Митчелла-Хауса)	На основе описания поведения руководителей определить, какой стиль руководства по Митчелу-Хаусу использует конкретный руководитель

5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС

Контрольная точка № 1 в форме тестирования

Задание:
Выполнение теста

1. Авторами концепции реинжиниринга бизнес-процессов являются
   Хэнди
   Портер

Хаммер
Питерс
Чампи

2. Определить соответствие авторов теорий и концепций
1. Гастев А. Организация-трилистник
2. Портер Б. Реинжиниринг бизнес-процессов
3. Хаммер В. «Дух улья»
4. Витке Г. Пять сил конкуренции
5. Хэнди Д. Социальная инженерия
Ответ: 1 - ; 2 - ; 3 - ; 4 - ; 5 - .

3. Автор концепции «пять сил конкуренции»
Портер
Друкер
Розенбом

4. Первая деловая игра была проведена
в 1956 году в Принстоне, США
в 1961 году в Иокагаме, Япония
в 1932 году в Ленинграде, СССР

5.Автор метода линейного программирования
Немчинов
Аганбегян
Канторович

6.Концепция рациональной бюрократии была создана в рамках
Школы человеческих отношений
Эмпирической школы
Классической школы

7.Систематизировал организационные культуры в соответствии с характеристиками античных богов
Чампи
Хэнди
Витке

8. Автор теории «социальной инженерии»:
Ерманский
Богданов
Гастев

9.На демидовских заводах в эпоху Петра Первого использовался менеджмент в соответствии с теорией
X
Y
W

10. Сотрудник добровольно взялся за выполнение сложной профессиональной задачи. Это значит, что он удовлетворил потребность
в отношениях принадлежности

в самореализации
в удовлетворении чувства собственного достоинства

11. Профессионал высокого уровня совершил профессиональный промах, исправил его, но все-таки ушел из коллектива. Он поступил в соответствии
С теорией X
С теорией Y
С теорией Z

12. Рабочий придумал приспособление, которое позволяет работать в полтора раза быстрее, но прячет это приспособление в своей тумбочке. Он демонстрирует
Естественное притворство
Плохое отношение к менеджеру
Системное притворство

13. Концепцию рациональной бюрократии предложил
А.Файоль
Л.Урвик
М.Вебер

14. Принадлежат к школе научного менеджмента
Файоль
Мэйо
Гантт
Фоллет
Форд

15. Эффект Хоуторна – это когда участие в эксперименте
изменяет поведение людей в направлении, желательном для экспериментаторов
изменяет поведение людей в направлении, не желательном для экспериментаторов
участие в эксперименте способствует принятию правильных управленческих решений

Контрольная точка № 2 в форме тестирования

Задание:
Выполнение теста

1. …… ……. – это связи организационной иерархии, связи типа «начальник -подчиненный»

2. ……. представляет собой действие по передаче задач и полномочий, касающихся управленческих функций, сверху вниз лицу или группе лиц, которые принимают на себя ответственность за их выполнение

3. Структуры управления адаптивной модели:
Сетевая
Линейная
Линейно-функциональная
Матричная
Дивизиональная

4.Субординация:
четко установленный порядок обращения к вышестоящему руководителю;
четко установленный порядок подачи информации снизу вверх;
четко установленный порядок подачи информации сверху вниз.

5. Ответственность:
обязательство работника выполнять делегируемые ему задачи и отвечать за их удовлетворительное решение;
обязательство работника выполнить свои функции в соответствии с указаниями;
обязательство работника возместить принесенный организации ущерб.

6. **……..** – организационно закрепленное ограниченное право использовать ресурсы организации, совершать действия, принимать решения, направлять усилия работников на выполнение делегированных задач

7. При удлинении цепи команд возникает
Бюрократическая организация
Высокая организации
Командная организация

8. У десятника в подчинении 10 рабочих. У сотника в подчинении 10 десятников. У тысяцкого в подчинении 10 сотников. Норма управляемости тысяцкого:
10
100
1000

9. Топ-менеджмент привлекает к разработке стратегии корпорации ученых из СПбГЭУ. Эти ученые относятся:
К консультативному аппарату корпорации
К обслуживающему аппарату корпорации
К личному аппарату топ-менеджмента

10. Масштаб допустимых отклонений устанавливается при методе контроля:
Установление стандартов
Статистические методы контроля
Контроль на основе КИС

11. Проверка работы подчиненных и обсуждение возникающих проблем осуществляется в процессе
Текущего контроля
Предварительного контроля
Контроля с обратной связью

12. Прием преподавателем, прочитавшим дисциплину, экзамена по билетам это:
заключительный, ведомственный, выборочный контроль;
текущий, выборочный, внешний контроль;
заключительный, внутренний, сплошной контроль.

13. Принцип соответствия
объем ответственности должен соответствовать объему получаемых вместе с полномочиями прав;
объем полномочий должен соответствовать должностной инструкции;

права должны соответствовать должности в пределах полномочий

14. Управленческие действия, направленные на реактивное регулирование:
Замена поставщика некачественного сырья по результатам выборочного контроля
Разработка системы премирования участников планируемого проекта
Корректировка норм трудоемкости работ по проекту
Реорганизация отдела технического контроля
Корректировка планового задания в процессе работы

15. К устранению отклонения можно отнести следующие действия менеджера:
Корректировка плана в процессе его выполнения
Пересмотр правил взаимодействия структурных подразделений
Смена поставщика некачественного сырья
Оперативный ремонт вышедшего из строя оборудования
Снижение требований к качеству продукции

Контрольная точка № 3 в форме тестирования

Задание:

Выполнение теста

1.Функция разработки и принятия решений направлена
на закрепление в сознании субъекта и объекта менеджмента выбранной альтернативы
на формирование нормативной базы для оценки альтернатив
на установление соотношения прав и ответственности при реализации альтернатив

2. …….. - признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере)

3. В нормально функционирующей рыночной экономике решением в условиях определенности будет:
Смена поставщика комплектующих изделий
Запуск в производство новой продукции
Назначение на руководящую должность

4. К слабо структурированным решениям относятся:
формирование ценностей организации
прием на работу нового сотрудника
запуск в производство новой продукции
составление графика работ
разрешение конфликта в коллективе

5. …… - это передача информации от человека к человеку в процессе деятельности, а также как средства и пути передачи этой информации

6. В стихотворении А.С.Пушкина «Анчар» есть строки:
«Но человека человек
Послал к анчару властным взглядом….».
Человек, который «послал» использовал коммуникацию:
неформальную
формальную

визуальную
невербальную
эмоциональную

7. …….. …….. – это специальный маршрут или технология, используемая для передачи информации (личный контакт, телефон, почта, телеграф, электронная почта, скайп, интранет, СМС, радио, телевидение, газета, и т.п.)

8.Организационные документы:
Служебная записка
План производства продукции
Соглашение о конфиденциальности
Штатное расписание
Балансовый отчет

9. Коммуникационные макробарьеры:
Усложнение информации
Низкая квалификация отправителя
Низкая квалификация получателя
Неисправность сети
Невосприятие из-за многозначности

10. Если сотрудник получает хорошую зарплату за плохую (тяжелую, грязную) работу, то можно говорить об удовлетворении его потребностей:
в безопасности
физиологических
в принадлежности

11. Фраза «Платите нам прилично, и мы горы свернем» опровергается теорией:
Врума
Альдерфера
Герцберга

12. Характеристика «идеальной работы» по Хекману -Олдхэму:
Высокая оплата
Целостность
Автономия
Участие в управлении
Ритмичность

13. Если при принятии решений нет ясности об имеющихся проблемах и возможностях, рациональные процедуры используются в упрощенном виде, поиск альтернатив ограничивается ресурсами, принимаются не оптимальные, а приемлемые решения, то имеет место ориентация на
Административную модель принятия решений
Классическую модель принятия решений
Политическую модель принятия решений

14. Под …… ……следует понимать умозаключение менеджера о действиях и состояниях объекта менеджмента, предваряющее эти действия и их последствия

15. Внешнее вознаграждение:
Корпоративный артефакт

Уровень заработной платы
Премия
Интерес к работе
Чувство причастности

Контрольная точка № 4 в форме тестирования

Задание:

Выполнение теста

1. Субъекты управления:
Бригада лесорубов
Системный администратор
Супервайзер
Управляющая компания
Отделение полиции

2. Воздействия возмущающего характера:
Выход из строя в магазине терминала оплаты
Штраф за нарушение технологической дисциплины
Воровство на рабочем месте
Строгое замечание начальника подчиненному
Приказ об увольнении сотрудника

3. Системные законы:
Закон сохранения
Закон неопределенности
Закон обратной силы
Закон наименьших
Закон погружения в структуру

4.По Акоффу системы бывают:
Экологические
Анимационные
Сложные
Удаленные
Кибернетические

5. Системы, которые имеют собственные цели, и их элементы также имеют собственные цели по Акоффу являются
Механистическими
Социальными
Закрытыми

6. Свойство систем создавать результат больший, чем сумма результатов входящих в нее элементов
Аддитивность
Эмерджентность
Энтропийность

7. Если менеджер говорит о возглавляемой им организации «работает как часы», то он использует по отношению к организации

Детерминированную системную модель
Анимационную системную модель
Социальную системную модель

8. …….. (множ. число) - это разработанные людьми формальные (законы, конституции) и неформальные (договоры и добровольно принятые кодексы поведения) ограничения, а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие

9. Если относительно некоторых объектов отсутствует формальная и нормативная регламентация, а имеет место только культурная регламентация, то речь идет о

Регулятивном источнике институтов
Нормативном источнике институтов
Когнитивном источнике институтов

10. Цех может состоять из

Секторов
Отделов
Департаментов
Участков
Бригад

11. Закупка компанией по производству лодочных моторов ипподрома, скорее всего происходит на стадди жизненного цикла:

Гибель
Позднее развитие
Остановка в развитии

12. **…….. ……** означает, что участники организации отвечают по ее обязательствам размерами своих долей в складочном (уставном) капитале

13. Принципы корпоративного управления

Минимум диссипации
Прозрачность
Равенство групп акционеров
Максимизация дивидендов
Эффективный менеджмент

14. …… …….. (……) - это система коммерческих организаций, которая включает в себя управляющую компанию, владеющую контрольными пакетами акций дочерних компаний, и дочерние компании

15. Критические факторы формирования межорганизационных отношений по Оливеру:

Взаимозависимость
Асимметрия
Эффективность
Федерации агентств
Значимость ресурса

Контрольная точка № 5 в форме тестирования

Задание:
Выполнение теста

1. К техникам существования относятся:
Избегание
Достижение
Самообеспечение
Подвиг
Апатия

2. Реактивный модус это:
Результат ответной реакции на внешнее воздействие
Проявление внутреннего источника активности
Приобретение нового каччества

3. …….. …….. - это несколько человек, связанных общей деятельностью и находящихся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов

4. К критериям эффективности организационного поведения групп в отношении организации относится
приоритетность главных целей перед локальными
уровень контрсистемности
эффективность деятельности группы

5. Сфера деятельности неформального лидера:
Установление режима труда и отдыха
Порядок коммуникаций
Правила взаимоотношений внутри группы

6. Группа рабочих отказалась задержаться на работе из-за того, что торопилась на рыбалку. Рабочие проявили:
Внесистемное поведение
Контрсистемное поведение
Неуважение к менеджменту

7. К поверхностному или символическому уровню организационной культуры относится:
Культурные нормы
Предрассудки
Артефакты
Верования
Церемонии

8. Если в организации власть не зависит от должности, а только от близости к топ-менеджеру, то имеет место культура
Аполлона
Афины
Зевса

9. Если в организации ценится прежде всего талант и новаторство, то по Сонненфельду это культура
Клуба
Академии
Бейсбольной команды

10. К характеристикам менталитета по Хофстеде относятся:
Самостоятельность
Уровень дистанции власти
Уважение к старшим
Долгосрочность ориентации
Склонность к конформизму

11. Новатор, который предлагает новые методы работы создает, вероятнее всего, возможность возникновения
Межличностного конфликта
Конфликта между личностью и группой
Межгруппового конфликта

12. К межличностным способам разрешения конфликтов относятся:
Разъяснение требований к работе
Уклонение
Компромисс
Координация и интеграция
Административные меры

13. На основе внутренних ресурсов индивида возникает:
Экспертная власть
Референтная власть
Личная власть

14. Бригадиром землекопов назначен самый производительный землекоп. В основу власти положена
Организационная иерархия
Естественная иерархия
Право сильного

15. **……..** - это такие ситуационные условия, в которых руководство становится ненужным или стиль руководства не имеет значения.

Подготовка к рубежному контролю по БРС заключается в разборе обучающимся оговоренного для каждой контрольной точки объема материала по конспекту лекций и по учебнику, рекомендованному рабочей программой дисциплины. В процессе тестирования студент должен сориентироваться по материалу и пометить один или несколько правильных ответов.

5.3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Менеджмент организации в Средние века: Европа, Азия, Россия
2. Менеджмент организации в 17-18 веках: Европа
3. Менеджмент организации во второй половине 19 века: Америка, Европа Менеджмент в России 18-19 веков

4. Менеджмент в России в канун Первой мировой войны
5. Историческое становление европейского управленческого менталитета
6. Полемика социальных психологов начала 20 века с тейлористами
7. Проникновение идей протестантской трудовой этики в менеджмент западных стран.
8. Взгляды Ч.Бернарда на формальную и неформальную организацию
9. Восприятие и практическое использование идей централизованного планирования (советский опыт) зарубежными странами
10.Теоретические основы стахановского движения в СССР 30-х годов 20 века.
11. Советский менеджмент организации (управление социалистическим производством): специфика подходов и методов
12. Регулярный менеджмент: понятие и характеристика
13. Эффективность (неэффенктивность) крупных организаций
14. Временные характеристики менеджмента: вовремя или побыстрее?
15. Военный генезис основных идей менеджмента организации
16.Историческая ограниченность организации: организация или проект?
17. Организационная и естественная иерархия: соотношения и взаимное проникновение
18. Невидимая рука рынка и видимая рука менеджмента
19. Виртуализация современных организаций
20. Российская специфика стимулирования труда
21. Исторические условия становления российского управленческого менталитета
22. Измерение качества менеджмента
23. Школы менеджмента: Характеристики, практическое использование постулатов различных школ
24. Парадигмы современного менеджмента
25. Перспективы развития бережливого производства в современной России

Пример типового задания:

Цель: Изучение и оценка управленческого феномена (обозначенного темой курсовой работы), его проявления, достоинства и недостатки
Задачи:
1. Подбор материала: литературные источники, ресурсы сети, материалы деловой прессы, справочно-аналитические материалы.
2. Изучение материала, формулирование оценочных подходов
3. Формирование выводов о перспективности управленческого феномена, его связи с современностью и значении для практического использования.
4. Оформление отчета о выполнении курсовой работы

5.4. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Экзаменационные вопросы

1.Социальное управление в древности
2. Социальное управление в античности
3. Менеджмент в Средние века и в эпоху Возрождения
4. Условия становления менеджмента в эпоху промышленной революции
5. Ф.У.Тейлор, его система, последователи
6. Классическая школа менеджмента: А.Файоль, М.Вебер
7. Школа человеческих отношений как реакция на тейлоризм
8. Хоуторнские эксперименты
9. Школа поведенческих наук. А.Маслоу, Д.МакГрегор.
10. Эмпирическая школа менеджмента.

11. Школа социальных систем.
12. Новая школа менеджмента (количественная).
13. Песоналии второй половины XX века в менеджменте
14. Будущее менеджмента. Парадигмы современного менеджмента
15. Тейлоризм в России.
16. О.А.Ерманский и его взгляды
17. А.К.Гастев и Центральный институт труда
18. А.А.Богданов и тектология
20. Характерные черты менеджмента в период жесткой командной экономики (1930-1980-е годы) 21. Современный российский менеджмент
22. Систематизация функций менеджмента
23. Функция целеполагания
24. Функция планирования
25. Функция организовывания (organizing)
25. Структуры управления бюрократической модели, их достоинства и недостатки
26. Структуры управления адаптивной модели, их достоинства и недостатки
27. Департаментализация
28. Высокие и плоские организации. Скалярная цепь
29. Принцип единоначалия. Норма управляемости
28. Делегирование полномочий
29. Аппаратные полномочия
30. Функция контроля. Бенчмаркинг. Эффективность контроля.
31. Регулирование. Допустимые отклонения и пересмотр стандартов
32. Функция разработки и принятия решений. Модели принятия решений
33. Функция установления коммуникаций. Виды коммуникаций
34. Коммуникативная компетентность менеджера
35. Функция мотивирования. Теории мотивирования.
36. Внешнее и внутреннее вознаграждение
37. Элементы общей теории управления. Управляющие воздействия.
38. Элементы общей теории управления. Механизм обратной связи.
39. Элементы теории систем в менеджменте. Качества, характеристики и закономерности систем.
40. Системные законы.
41. Классификация систем по Р.Акоффу. Детерминированные, анимационные, социальные, экологические системы.
42. Системные модели в менеджменте.
43. Элементы институциональной теории. Определение институтов.
42. Три источника институтов. Регулятивный источник. Нормативный источник. Когнитивный источник.
43. Носители институтов. Культурные носители. Социально-структурные носители. Рутины.
44. Метафоричность в теории организации.
45. Законы организации.
46. Классификация организаций.
47. Жизненный цикл организации. Теория И.Адизеса.
48. Корпорации. Модели корпоративного управления.
49. Государственные корпорации. Транснациональные корпорации.
50. Объединения организаций. Холдинги. Концерны. Тресты. Кластеры. Государственно-частное партнерство.
51. Социальная ответственность организаций.
52. Межорганизационные отношения как императив и социальная реальность.
53.Теория ресурсной зависимости Пфеффера-Саланчика.

54. Факторы межорганизационного влияния. Критические факторы формирования межорганизационных отношений.
55. Организация и личность. Типы поведения личности
56. Организация и группа
58. Группа и личность
59. Личность и группа как внесистемные элементы в организации
60. Понятие организационной культуры и типология организационных культур.
61. Источники организационной культуры. Уровни организационной культуры.
62. Типы организационной культуры по Ч.Хэнди.
63.Типы организационной культуры по Дж.Сонненфельду.
64. Ценности организации как инструмент формирования поведения сотрудников.
65. Формирование культуры организации
66. Методика исследования менталитета сотрудников организации Г.Хофстеде.
67. Типология групп. Проявления групповой динамики
68. Факторы групповой динамики
69. Партисипативный менеджмент. Р.Семлер
70. Конфликты как модели группового поведения. Типология конфликтов
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов
72. Методы разрешения конфликтов
73. Власть. Типология власти
74. Подчинение и приверженность как результат использования власти.
75. Современные теории лидерства
76. Теории руководства.
77. Стили руководства
78. Координатная сетка управления Блэйка-Моутон
79. Ситуационный подход к лидерству
80. Субституты и нейтрализаторы

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, института).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

результаты выполнения контрольных работ;

результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости

осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-	визуально-кинестетические; аудио-визуальные; аудиально-кинестетические; аудио-визуально-кинестетические.

	слуховой	

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениям и зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениям и слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.

С нарушениями слуха	письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.