МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

кафедра проектного менеджмента и управления качеством

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

## МЕНЕДЖМЕНТ В ТОВАРОВЕДЕНИИ

| | |
|---|---|
| Направление подготовки | 38.03.07 Товароведение |
| Направленность программы | Экспертиза и менеджмент товаров |
| Уровень высшего образования | бакалавриат |
| Форма обучения | очная |

**Санкт-Петербург**
**2020**

## Содержание

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины
2. Структура ФОС по дисциплине
3. Показатели и критерии оценки компетенций
4. Шкала оценивания результата
5. Перечень заданий по дисциплине
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Приложения:

*Контрольно-оценочные средства*

## 1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. 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 в стандартных и нестандартных ситуациях |
| ОПК-4 | способностью использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач |

1.2. 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) |
|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** |
| ***ОПК-2*** | ***Менеджмент в товароведении*** | ***Декомпозиция I:***<br>***Знать:*** *роли, функции и задачи менеджера в товароведении; виды управленческих решений в товароведении и методы их принятия; основные виды и процедуры контроля в товароведении З(I) (ОПК-2);*<br>***Уметь:*** *ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию У(I) (ОПК-2);*<br>*Владеть: методами реализации основных управленческих функций (планирование, организация, мотивирование и контроль) в товароведении В(I) (ОПК-2);* |

| Этапы формирования компетенций | Наименование дисциплины | Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции) |
|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** |
| Второй уровень (углубленный) (ОПК-4) - 2 | | ***Декомпозиция II:***<br>***Знать:*** *основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; принципы целеполагания, виды и методы планирования в товароведении; типы организационных структур торговых организаций, их основные параметры и принципы их проектирования З2(II) (ОПК-4);*<br>***Уметь:*** *анализировать организационную структуру торговых организаций и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; анализировать коммуникационные процессы в торговой организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности У2(II) (ОПК-4);*<br>***Владеть:*** *методами и инструментами управления, разработанными в рамках основных школ менеджмента; методами и инструментами стратегического менеджмента в торговых организациях; навыками формирования и совершенствования организационной структуры торговой организации В2(II) (ОПК-4).* |

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

– - *анализирует и сопоставляет происходящие вокруг события с точки зрения развития социально-экономических явлений;*

– - *анализирует состояние организационного поведения;*

– - *определяет факторы формирующие культуру организационного поведения*

– - *создает климат в коллектив, решает конфликтные ситуации;*

– - *обосновывает и применяет виды планирования и мотивирования в предпринимательской деятельности;*

– - *обосновывает сильные и слабые стороны организационного поведения;*

– - *проанализирует систему информации о качестве;*

– - *анализирует этапы целенаправленного формирования имиджа;*

– - *использует методы анализа внешних и внутренних причин сопротивление работников компании.*

–

## 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 *и/или разделов/тем*** | **Формы текущего контроля успеваемости**<br><br>**Формы промежуточной аттестации** | **Объекты оценивания** | **Вид занятия / Наименование оценочных средств** | **Форма проведения оценки**<br><br>**Устная/ письменная** |
|---|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Раздел 1. Основные термины и понятия.** | | | | |
| Тема 1.1. Введение. Предмет и задачи. Понятие и содержание менеджмента. | Текущий контроль | Проверка понятийного аппарата. Обсуждение вопросов по теме: Цель и задачи менеджмента. Объекты и субъекты менеджмента. Виды менеджмента. Функции менеджмента. Методы менеджмента. Принципы менеджмента. Инфраструктура обеспечения менеджмента. Элементы теории систем в менеджменте. Определение системы. Качества, характеристики и закономерности систем. Закон возрастающей энтропии. Закон наименьших. Закон равновесия. Закон необходимого разнообразия Эшби. Закон необходимости структурных изменений. | Опрос | Устная |
| Тема 1.2. Эффективность менеджмента и теории систем. | Текущий контроль | Тематические доклады по темам: Понятие эффективности менеджмента. Эффективность производства. Эффективность организации. Техническая неэффективность менеджмента. Количественные показатели эффективности менеджмента. Пути повышения эффективности менеджмента. Закономерности систем. Признаки классификации систем по Акоффу. Системные модели в менеджменте. Элементы институциональной теории. Определение институтов. Три источника институтов. Регулятивный источник. Нормативный источник. Когнитивный источник. Метафоричность в теории организации. Законы организации. | Опрос<br>Доклады | Устная |
| Тема 1.3. Возникновение и развитие современного менеджмента. | Текущий контроль | Проверка теоретических знаний. Обсуждение вопросов по темам: История становления и развития менеджмента. Становление современного менеджмента, Ф.У.Тейлор как основоположник современного научного менеджмента. Школа научного менеджмента. Национальные модели менеджмента. Американская модель менеджмента. Японская модель менеджмента. Европейская модель менеджмента. Total Quality Management. Маркетинг как важнейшая задача менеджера. Маркетинг-менеджмент. ERP-системы. Имитационное моделирование. Построение | Опрос | Устная |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | бизнес-моделей по А. Остервальдеру. Современные тенденции в развитии менеджмента. Парадигмы современного менеджмента. | | |
| Тема 1.4. Научные школы менеджмента. | | Проверка теоретических знаний. Обсуждение вопросов по темам: Классическая школа менеджмента. А. Файоль и функции менедждмента. М.Вебер и концепция рациональной бюрократии. Формальная и неформальная организации. Ч. Барнард. Принципы Гьюлика-Урвика. А. Слоун. Школа человеческих отношений. М.П. Фоллет. Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер и хоуторнские эксперименты. Школа поведенческих наук. А. Маслоу, Д. МакГрегор. Теория менеджмента во второй половине XX века. Эмпирическая школа менеджмента. Школа социальных систем. | Опрос | Устная |
| **Раздел 2. Структура и организация менеджмента в товароведении.** | | | | |
| Тема 2.1. Общие функции менеджмента в товароведении. | Текущий контроль | Обсуждение вопросов по темам: Типизация функций менеджмента. Функция формирования целей. Ценности, их иерархия в конкретных организациях. Видение. Миссия. Определение цели. Систематизация целей организации. Дерево целей как инструмент целеполагания.<br>Функция планирования. Содержание функции. Планы организации. Виды планов. Взаимосвязь планов. Технология планирования. Методы планирования. Определение функции контроля. Необходимость контроля. Роль организованного учета, оценка и анализ. Виды контроля. Методы контроля. Функция регулирования. Определение функции регулирования. Основные направления регулирования: устранение отклонений; пересмотр стандартов.<br>Определение функции мотивирования. Теории мотивирования. Содержательные и процессуальные теории. Теория потребностей А. Маслоу. Развитие теории потребностей К. Альдерфером. Развитие теории потребностей Б.М. Генкиным. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда. Теория двух факторов Герцберга. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Теория мотивирования Портера-Лоулера. Технология мотивирования. | Опрос<br>Доклады | Устная |
| Тема 2.2. Конструирование и управление организацией в товароведении. | Текущий контроль | Тематические доклады по темам: Жизненные стадии и циклы организации. Функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур. Принципы управления поведением организации. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации. Формирование организационной культуры. Методы принятия управленческих решений.<br>Определение функции организации деятельности. Процесс формирования взаимоотношений полномочий. | Опрос | Устная, письменная |
| Тема 2.3. Управленческие | Текущий контроль | Проверка теоретических знаний. Тематические доклады по темам: Определение функции | Решение практических | Устная, письмен |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| решения в организации товароведения.<br>. | | разработки и принятия решения. Классификация управленческих решений. Этапы разработки рационального управленческого решения. Модели и методы разработки и принятия решений.<br>Определение функции установления коммуникаций. Типология коммуникаций. Коммуникативная компетентность менеджера. Внешняя и внутренняя коммуникации. Формы коммуникаций. Общая схема коммуникативного процесса. Критерии выбора канала коммуникации. Цели установления коммуникаций. Результаты коммуникационного процесса. | задач | ная |
| **Раздел 3. Организационное поведение – составной элемент менеджмента товароведения.** | | | | |
| Тема 3.1. Организационная культура и ее особенности в товароведении. | Текущий контроль | Проверка теоретических знаний. Обсуждение вопросов по теме: Понятие организационной культуры и типология организационных культур. Источники организационной культуры. Уровни организационной культуры. Типы организационной культуры по Ч. Хэнди. Типы организационной культуры по Дж. Сонненфельду. Ценности организации как инструмент формирования поведения сотрудников. Степень самостоятельности работников. Принципы и методы общения. Внешний вид работника. Организация питания. Степень пунктуальности и вежливости персонала. Ориентация на социальную ответственность. Взаимоотношения в коллективе. Процесс развития работников. Слухи и истории из жизни организации. Мотивация сотрудников. Методика исследования менталитета сотрудников организации Г. Хофстеде. | Опрос Доклады | Устная |
| Тема 3.2. Личность и коллектив в управлении и организации товароведения. | Текущий контроль | Обсуждение вопросов по теме: Типическое и индивидуальное в характере человека. Методы психологических исследований. Психология взаимоотношении в организации. Современные теории лидерства. Стили руководства. Теории руководства. Теория великих людей. Поведенческий подход к руководству. Ситуационный подход к руководству. Координатная сетка управления Блэйка-Моутон. Ситуационная модель руководства Фидлера. Подход Митчелла-Хауса «путь-цель». Теория жизненного цикла Херси-Бланшара. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона. Субституты и нейтрализаторы. Развитие группы . Общие качества группы. Формальные и неформальные группы в организации. | Опрос Доклады | Устная |
| Тема 3.3. Лидерство и группа в организации товароведения. | Текущий контроль | Проверка теоретических знаний. Обсуждение вопросов по теме: Анализ конкретных ситуаций по темам: Лидерство и групповая динамика. Функции лидера. Восприятие лидера его группой. Личностные характеристики лидеров. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации товароведения. Типология групп и групповая динамика. Формальные и неформальные группы. Причины формирования | Опрос Доклады | Устная |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | формальных и неформальных групп. Групповая динамика. Факторы групповой динамики. | | |
| Тема 3.4. Конфликты и их влияние на поведение человека в товароведении. | Текущий контроль | Рассмотрение различных ситуаций по темам: Конфликтные ситуации и виды выходов из них. Контроль над развитием конфликта. Роль менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций. | Опрос Доклады | Устная |
| Тема 3.5. Этика в товароведении. | Текущий контроль | Проверка знаний и обсуждение вопросов по теме: Критерии принятия этически сложных решений. Утилитаристский подход. Индивидуалистический подход. Морально-правовой подход. Концепция справедливости. Повышение показателей этичности поведения. Этические нормативы. Комитеты по этике. Социальные ревизии. Факторы, определяющие этический выбор. | Опрос Доклады | Устная |
| **Все темы и разделы:** | **Промежуточная аттестация** | Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков. | Экзамен | **Устный** |
| **Итоговый контроль по дисциплине** | - | Вопрос 1. Менеджмент на разных стадиях жизненного цикла организации.<br>Вопрос 2. Деятельность менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.<br>Вопрос 3.. Влияние поведения менеджера на деятельность организации и принятие управленческого решения. | 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/семинарских занятиях | Выполнено менее 54% | Выполнено выше 54% до 69 % | Выполнено от 70% до 84 % | Выполнено выше 85% |
| 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 |

| 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 |
| | | | | 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<br>2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.<br>Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.<br>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.<br>Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.<br>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 является *экзамен,* итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

| Балл | Оценка |
|---|---|
| <55 | Неудовлетворительно |
| <70 | Удовлетворительно |
| <85 | Хорошо |
| >85 | Отлично |

## 5. Перечень заданий по дисциплине

### 5.1. Задания для текущего контроля представлены в таблице.

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

| **Наименование оценочных средств** | **Содержание задания** |
|---|---|
| Опрос | **по теме 1.1.:** «Введение. Предмет и задачи. Понятие и содержание менеджмента».<br>1. Дать основные понятия.<br>2. В чем заключаются принципы и современные теории управления.<br>3.Терминология, цель и задачи менеджмента.<br>4.Объекты и субъекты менеджмента.<br>5.Виды, функции и методы менеджмента.<br>6.Принципы менеджмента.<br>7.Инфраструктура обеспечения менеджмента. |

| | |
|---|---|
| | 8.Элементы теории систем в менеджменте.<br>9.Определение системы.<br>10Качества, характеристики и закономерности систем.<br>**по теме 1.2.:** «Эффективность менеджмента и теории систем».<br>1.Понятие эффективности, эффективности менеджмента.<br>2.Эффективность организации и производства.<br>3.Техническая неэффективность менеджмента.<br>4.Экономическая неэффективность менеджмента.<br>5.Количественные показатели эффективности менеджмента.<br>6.Пути повышения эффективности менеджмента.<br>**по теме 1.3.:** «Возникновение и развитие современного менеджмента».<br>1.История становления и развития менеджмента.<br>2.Становление современного менеджмента,<br>3.Национальные модели менеджмента.<br>4.Американская модель менеджмента.<br>5.Японская модель менеджмента.<br>6.Европейская модель менеджмента.<br>7.Total Quality Management.<br>8.Имитационное моделирование.<br>9.Современные тенденции в развитии менеджмента.<br>10.Парадигмы современного менеджмента.<br>11.Традиционная управленческая парадигма.<br><br>**по теме 1.4.:** «Научные школы менеджмента».<br>1.Классическая школа менеджмента.<br>2.Концепция рациональной бюрократии.<br>3.Формальная и неформальная организации.<br>4.Школа человеческих отношений.<br>5.Хоуторнские эксперименты.<br>6.Школа поведенческих наук.<br>7.Теория Х и теория У.<br>8.Теория менеджмента во второй половине XX века.<br>9.Эмпирическая школа менеджмента.<br>10.Школа социальных систем.<br>**по теме 2.1.:** «Общие функции менеджмента в товароведении».<br>1.Типизация функций менеджмента.<br>2.Функция формирования целей.<br>3.Ценности, их иерархия в конкретных организациях.<br>4.Видение, миссия и определение цели.<br>5.Систематизация целей организации.<br>6.Дерево целей как инструмент целеполагания.<br>7. Содержание функция планирования.<br>8.Виды планирования организации.<br>9.Определение и необходимость функции контроля.<br>10.Роль организованного учета.<br>11.Виды и методы контроля.<br>12.Определение функции мотивирования.<br>13.Содержательные и процессуальные теории.<br>**по теме 2.2.:** «Конструирование и управление организацией в товароведении».<br>1. Жизненные стадии и циклы организации. |

| | |
|---|---|
| | 2. Функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур.<br>3. Принципы управления поведением организации. сильные и слабые стороны корпоративной культуры.<br>4. Как формируются организационная культура.<br>5. Методы принятия управленческих решений.<br>6. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации.<br>**по теме 2.3.** «Управленческие решения в организации товароведения».<br>1.Определение функции разработки и принятия решения.<br>2.Требования к управленческим решениям.<br>3.Классификация управленческих решений.<br>4.Этапы разработки рационального управленческого решения.<br>5.Модели и методы разработки и принятия решений.<br>6.Классическая, административная и политическая модель принятия решений.<br>7.Определение функции установления коммуникаций.<br>8.Типология коммуникаций.<br>9.Коммуникативная компетентность менеджера.<br>**по теме 3.1.:** «Организационная культура и ее особенности в товароведении».<br>1.Понятие организационной культуры.<br>2.Типология организационных культур.<br>3.Источники организационной культуры.<br>4.Уровни организационной культуры.<br>5.Ценности организации как инструмент формирования поведения сотрудников.<br>6.Степень самостоятельности работников.<br>7.Принципы и методы общения.<br>8.Ориентация на социальную ответственность.<br>**по теме 3.2.:** «Личность и коллектив в управлении и организации товароведения».<br>1.Типическое и индивидуальное в характере человека.<br>2.Методы психологических исследований.<br>3.Психология взаимоотношений в организации.<br>4.Развитие и типы групп в организации.<br>5.Современные теории лидерства.<br>6.Стили и теории руководства.<br>**по теме 3.3.:** «Лидерство и группа в организации товароведения».<br>1.Основные теории лидерства.<br>2.Лидерство и групповая динамика.<br>3.Функции лидера и его восприятие группой.<br>4.Личностные характеристики лидеров.<br>**по теме 3.4.:** «Конфликты и их влияние на поведение человека в товароведении».<br>1.Конфликт как составляющая жизни общества.<br>2.Возникновение конфликтов их основные причины.<br>3.Конфликтные ситуации и виды выходов из них.<br>4.Роль менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций.<br>**по теме 3.5.:** «Этика в товароведении».<br>1.Понятие этики бизнеса. |

| | |
|---|---|
| | 2.Уровни этических норм.<br>3.Критерии принятия этически сложных решений.<br>4.Повышение показателей этичности поведения.<br>5.Этические нормативы.<br>6.Комитеты по этике и социальные ревизии.<br>7.Факторы, определяющие этический выбор. |
| Доклад | Темы докладов:<br>– функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур.<br>– принципы управления поведением организации.<br>– Принятие менеджером управленческого решения;<br>– коммуникация как процесс и ее составляющие;<br>– становление современной концепции менеджмента в товароведении;<br>– функции лидера и его значение в организации;<br>– Конфликт как составляющая жизни общества;<br>– возникновение конфликта. Основные причины конфликтов в организациях;<br>– модели организационных изменений;<br>– имидж- модели руководителей;<br>– влияние культуры организации на персонал;<br>– стимулирование трудовой деятельности и современные мотивационные модели. |
| Практическая работа | Темы практической работы:<br>– Основные теории лидерства;<br>– Лидерство и групповая динамика. Функции лидера;<br>– функции лидера и его значение в организации;<br>– личностные характеристики лидеров.<br>Необходимо обратить внимание:<br>1.Проанализировать основные теории лидерства.<br>2.Лидерство и групповая динамика.<br>3.Изучить функции лидера и его восприятие группой.<br>4.Изучить личностные характеристики лидеров. |

## 5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка **КТ № 1.**

Задание 1. Деловое совещание: как выходить из тупиковой ситуации.

Цель – отработка коммуникативных навыков в экстремальной (конфликтной) ситуации: навыков монологической спонтанной речи, диалогической речи.

Коммуникативные роли: группа экспертов заранее готовит заключе¬ние об экономическом положении предприятия (4-5 человек). Наруше¬ния финансовой отчетности, рост задолженности в налоговой сфере, не¬умелое использование кредитов. Эксперты готовят материал для ведуще¬го совещание заранее, чтобы на основе их заключения он мог написать свою речь. Главному

бухгалтеру и менеджеру по сбыту также предлагает¬ся составить тексты небольших выступлений.
Группа предложений (4-5 человек) вносит предложения по выходу из кризисной ситуации, которые обсуждаются участниками совещания и оцениваются экспертами. Ведущий руководит этой работой. Рассматриваются и обсуждаются все предложения (сократить штат фирмы, заморо¬зить счета и деятельность до получения новых кредитов и т.п.)
Если, по мнению ведущего, цель совещания достигнута, подводятся итоги работы. Если выработка решения не получается, можно попробо¬вать упростить задачу, изменив предлагаемые обстоятельства. В заключение формулируется итоговое решение и записывается в форме резолюции.

Задание 2. Отказаться от старого и принять новое.
Корпорация «Андерсон» была основана в 1992году, сначала, как маленькая фирма по производству товаров широкого потребления. В первые 20 лет работы отдел исследований и разработок компании создал ряд новых изделий, которые приобрели большую популярность на рынке. Дела шли так хорошо, что компании пришлось ввести на производстве вторую смену, чтобы удовлетворить спрос. Производство в течение этих лет расширялось трижды. В интервью популярному журналу Поль Андерсон, основатель фирмы, сказал «Мы не продаем свои товары, мы их распределяем». Этим он хотел подчеркнуть, что фирма имела только 24 торговый агента, а получала от продаж доход, превышающих 62 млн. дол. в год.
Три года тому назад корпорация «Андерсон» пережила свой первый финансовый кризис, в результате которого потеряла 1,2 млн. дол. Два года тому назад сумма потерь увеличилась до 2,8 млн. , а в прошлом году – до 4,7 млн. дол. Бухгалтеры подсчитали, что в этом году потери могут достичь 10 млн. дол.
Обеспокоенный этой информацией, крупнейший кредитор компании «Ситизен» банк настоятельно потребовал от компании внести некоторые изменения в свою деятельность, чтобы исправить ситуацию. В ответ на это требование Поль Андерсон согласился уйти в отставку. Совет директоров назначил на его место Мэри Хартман, главу отдела маркетинга одной из крупнейших американских компаний, торгующей потребительскими товарами.
Проанализировав ситцуацию, Мэри пришла к выводу, что для перевода фирмы на новые рельсы необходимо осуществить ряд изменений. Вот основные из них:
1. необходимо уделять больше внимания маркетингу. Важнейшим фактором успеха в продаже потребительских товаров фирмы «Андерсон» является квалифицированный штат торговых агентов.
2. Необходимо улучшить качество продукции. В настоящее время около 2% выпускаемой продукции оказывается бракованной, в то время как в других фирмах, работающих в тех же направлениях, этот показатель превышает 0,5%.

В прошлом товары фирмы пользовались таким спросом, что контроль за качеством не был важен. Теперь же отсутствие контроля приносит серьезные убытки.

3. Необходимо провести сокращение оперативного персонала. В настоящее время компания может обойтись двумя третями персонала, занятого на производстве, и половиной – административного.

Мэри еще не представила план совету директоров, но собирается это сделать. В настоящее время она обдумывает те конкретные шаги, которые необходимо предпринять для проведения реформ, и как они отразятся на работниках фирмы и производстве в целом.

1. Какие недостатки вы видите в старой организационной культуре? Что надо сделать для того, чтобы их изменить?
2. Почему Мэри будет нелегко изменить сложившуюся культуру?
3. Какие конкретные шаги должна предложить Мэри, чтобы изменить культуру? Предложите и опишите хотя бы два из возможных шагов.

Контрольная точка **КТ № 2.**

Задание 1. Организация деловой игры «Организация магазина».

Ситуация 1.: у вас есть магазин розничной торговли. Имеются некоторые проблемы, связанные с наличием сильного конкурента на рынке (интернет-магазина).

Имеющиеся вопросы, требующие незамедлительной реакции начальства:

- клиенты магазина часто приходят в магазин, чтобы получить консультацию, товар приобретают в интернет-магазине (дешевле и удобнее)
- снижение продаж
- товар долгое время лежит на складе, нет нужды в частых поставках.

Решение:

- переход на продажу люксовых брендов, товаров роскоши (ориентация на людей, для которых разница в 2-3 тысячи рублей не является весомой, а так же тех, кто опасается приобретать в интернет-магазин из-за боязни получить некачественный, поддельный товар)
- дополнительная гарантия на товар от магазина, участие в послепродажной обслуживании
- гибкая система скидок
- сервис (гарантийный и послегарантийный)
- бесплатная доставка товара и установка
- создание сайта для возможности забронировать товар и получить дополнительную скидку, а так же возможность заказать доставку

Ситуация 2: у вас есть интернет- магазин, который имеет большой покупательский спрос, но в связи с увеличением оборота продаж, начались

проблемы: - с доставкой продукции;
- персонал плохо знает ассортимент магазина и характеристики товара

Имеющиеся вопросы, требующие незамедлительной реакции начальства:
- каким образом решить проблему с доставкой продукции?;
- как повысить квалификацию сотрудников интернет-магазина?
- какие сделать еще дополнительные удобные для заказчика условия, чтобы он не обращался к услугам магазина розничной торговли?
Решение:
- тренинги с персоналом по ознакомлению с ассортиментом магазина
- прослушивание (запись) заказов по телефону
- заключить договора с новыми поставщиками
- организовать доставку на дом за отдельную плату

Задание 2. Деловая игра «Формирование целей и функций системы управления»

Описание деловой игры
Участники деловой игры самостоятельно выбирают организацию, ориентируясь на базу прохождения практики, место работы или моделируя условную организацию. Определяют сферу ее деятельности (отраслевую принадлежность), организационную структуру управления, а также проводят описание этой организации по следующим характеристикам:
- форма собственности;
- наименование продукции или услуг;
- уровень сложности выпускаемой продукции или услуг;
- уровень технической оснащенности производства и управления;
- стадия развития организации (действующая или вновь создаваемая);
- наличие филиалов;
- финансовое состояние;
- размер организации по численности персонала;
- наличие разных категорий персонала;
- профессионально-квалификационный уровень персонала и др.

Формулируется миссия (основная цель) организации.

Постановка задачи
На основании миссии (цели) с учетом характеристик организации формируются цели по управлению персоналом путем построения дерева целей по понятийному (аспектному) или факторному признаку декомпозиции.
На базе тщательно составленного многоуровневого дерева целей определите

функции по управлению персоналом, выделив среди них как уже выполняемые, так и новые, связанные с развитием организации и ее персонала, созданием филиалов, а также новых областей деятельности.
Выявленные функции по управлению персоналом закрепите за подразделениями, уже входящими в систему управления персоналом организации, либо предложите создать новые подразделения.

Методические указания
Формирование целей, функций и структуры - важнейшие задачи построения системы управления персоналом организации.
Участники должны определить, является ли выбранная ими организация действующей или вновь создаваемой. От этого будет зависеть характер закрепления функций по управлению персоналом за существующими звеньями оргструктуры, создание новых звеньев или привлечение дополнительных специалистов по управлению персоналом для выполнения новых функций.
Формирование или реорганизация организационной структуры системы управления персоналом должны осуществляться в соответствии с принципами, правилами, нормами создания подразделений аппарата управления с учетом их численности, норм управляемости и т.п.

Описание хода деловой игры
Деловая игра рассчитана на 4 ч аудиторных занятий и 2 ч внеаудиторной самостоятельной подготовки.
За неделю до аудиторного занятия преподаватель разбивает группу на подгруппы. Одна из подгрупп в количестве 2-3 человек будет выступать в качестве экспертной. Подгруппы по 3-4 человека формируются произвольно по желанию участников. Преподаватель информирует о целях игры и дает задание по самостоятельному выбору каждой подгруппой организации, для которой необходимо определить цели, функции и сформировать оргструктуру по управлению персоналом. Участники игры заранее собирают информацию (или ее моделируют) о выбранной организации в соответствии с пунктами, изложенными в разделе «Описание деловой игры».
Во время аудиторного занятия каждая подгруппа объявляет о выбранной ею организации, чтобы исключить дублирование. Участники каждой подгруппы распределяют между собой роли: руководителя организации (директора, президента и т.п.), его заместителя по управлению персоналом, начальника службы управления персоналом и др. Экспертная группа должна владеть знанием методических основ формирования целей, функций и оргструктур и с этой точки зрения оценивать правильность и рациональность результатов работы каждой подгруппы.
Все игровые группы выполняют однотипные задания, но работают обособленно. В случае необходимости члены экспертной группы консультируют участников игры по правилам построения дерева целей, по

использованию нормативных материалов о формировании оргструктур управления, осуществляют контроль за соблюдением установленного режима времени, дают комплексную оценку работы каждой игровой группе.

Результатом игры в основное время (40-45 мин) должно стать подробное письменное описание всех этапов работы каждой подгруппы - полная характеристика организации и ее деятельности; миссия (основная цель); схема дерева целей по управлению персоналом; схема оргструктуры управления организацией или подсистемы управления персоналом, а также должны быть даны предложения по закреплению функций за звеньями или исполнителями этой подсистемы.

После завершения основного времени представитель каждой подгруппы докладывает о результатах проделанной работы, другой участник соответствующей подгруппы воспроизводит на доске необходимые схемы, рисунки и т.п. Каждая играющая группа, а также экспертная группа вместе с преподавателем задают вопросы, дают критическую оценку выступающим, анализируют имеющие место упущения, неточности.

Преподаватель подводит итоги деловой игры, отмечает как удачные, так и менее удачные варианты, указывает на основные недостатки.

Участники деловой игры сдают письменные отчеты, в которых излагают разработанные ими для конкретной организации цели, функции и оргструктуры управления персоналом.

### 5.3. Примерная тематика курсовых работ

1. Менеджмент организации товароведения.
2. Менеджмент организации в 17-18 веках: Европа.
3. Менеджмент 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. Менеджмент в России в период плановой экономики.
7. Менеджмент в России в современных экономических реформ.
8. Взгляды Ч.Бернарда на формальную и неформальную организацию.
9. Восприятие и практическое использование идей централизованного планирования 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. Рынок как регулятор развития 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.
26. Конфликт как составляющая жизни общества.
27. Анализ возникновение конфликтов их основные причины.
28. Лидерство и групповая динамика.
29. Функции лидера и его значение в организации.
30. Личностные характеристики лидеров.
31. Роль личности в менеджменте.

### 5.4. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену:

1. Основные принципы понимания организационных процессов в товароведении.
2. Роль и место менеджмента в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность менеджмента.
4. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
5. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
6. Методы принятия управленческих решений.
7. Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации.
8. Коммуникация как процесс и ее составляющие.
9. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.
10. Рассмотреть коммуникацию как культурно обусловленный процесс.
11. Аспекты межкультурной коммуникации.

12. Типическое и индивидуальное в характере человека.
13. Построение психологии взаимоотношений в организации.
14. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
15. Формализация организационных процессов : методы разработки основных документов организации.
16. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
17. Проектирование. разработка и организация товароведения.
18. Проектирование рабочего места.
19. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
20. Работа менеджера с неформальными группами.
21. Стилевые характеристики поведения менеджера в товароведении.
22. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
23. Социальная и кадровая политика организации.
24. Принципы и современные теории управления.
25. Жизненные стадии и циклы организации.
26. Функции управления организацией, понятие и принципы построения управленческих структур.
27. Принципы управления поведением организации.
28. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
29. Работа менеджера с неформальными группами.
30. Стилевые характеристики поведения менеджера.
31. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового общения.
32. Организационно- культурные регуляторы поведения .
33. Этический кодекс организации.
34. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
35. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
36. Предприниматель и генезис его определения.
37. История развития и этапы становления предпринимательской деятельности в России.
38. Этический кодекс организации.
39. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
40. Менеджмент на разных стадиях жизненного цикла организации.
41. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки их возникновения.
42. Управление карьерой сотрудников в организациях.
43. Технология переговоров и организационное поведение участников.

44. Управление нововведениями в организации.
45. Понятие изменений и нововведений.
46. Политика организации в отношении изменений.
47. Управление процессом организационных изменений. (Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды).
48. Принципы осуществление организационных изменений.
49. Модели организационных изменений. (Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира).
50. Модели влияния культуры на организацию. (Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана).
51. Модель взаимодействия человека и организационных составляющих.
52. Стимулирование трудовой деятельности и современные мотивационные модели.
53. Методы определения степени лояльности персонала в организации.

## 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.

**При использовании БРС:**

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 | Слепые. | *Аудиально-кинестетические*, предусматривающие |

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

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** | **Образовательные ресурсы** | |
|---|---|---|
| | **Электронные** | **Печатные** |

| по нозологиям | | мультимедиа | графические | аудио | текстовые, электронные аналоги печатных изданий | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| С нарушениями 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 нарушениями 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.;<br>– *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.;<br>– *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.;<br>– *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;<br>– *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.

**Приложения**

***Заключение кафедры о соответствии ОМ ФОС и ОПОП***

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**соответствия оценочных материалов ОПОП кафедры Проектного менеджмента и управления качеством, Федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования (далее - ФГОС ВО), основным компонентам ОПОП (рабочему учебному плану, БРС, рабочей программе *дисциплине/практике,* фонду оценочных средств *дисциплины/практики*)**

__38_._03_._07_ ___прикладной бакалавриат_____

код направление

**направленность** _таваровeдение_____

г. Санкт-Петербург «____» _____20___ г.

С целью выявления соответствия оценочных материалов, направленных для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по *дисциплине/практике*, решением кафедры создана комиссии, и проведена экспертиза содержания оценочных материалов кафедры.

1. ***Заключение на оценочные материалы текущего контроля:***

При проведении экспертизы оценочных материалов текущего контроля дисциплин/практик: *необходимо перечислить дисциплины/практики*

- отклонений от ФГОС ВО направления/специальности ____.____.____ _____ не выявлено.
- отклонений от РУП направленности _____ не выявлено.
- отклонений от РПД/ПП направленности _____ не выявлено.
- отклонений от ФОС РПД/ПП (в том числе БРС) направленности _____ не выявлено.

2. ***Заключение на оценочные материалы промежуточной аттестации:***

При проведении экспертизы оценочных материалов промежуточной аттестации дисциплин/практик: *необходимо перечислить дисциплины/практики*

- отклонений от ФГОС ВО направления/специальности ____.____.____ _____ не выявлено.
- отклонений от РУП направленности _____ не выявлено.
- отклонений от РПД/ПП направленности _____ не выявлено.
- отклонений от ФОС РПД/ПП (в том числе БРС) направленности _____ не выявлено.

**Вывод**: Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации соответствуют требованиям ФГОС ВО направления/специальности ____.____.____ _____, основным компонентам ОПОП (рабочему учебному плану, БРС, рабочей программе *дисциплине/практике,* фонду оценочных средств *дисциплины/практики*), и содержательно охватывают соответствующие компетенции ОПОП.

**3.** С целью сохранности базы оценочных материалов гарантировано **неразглашение информации**, содержащейся в оценочных заданиях текущего контроля и промежуточной аттестации.

Комиссия в составе:

1. _____

2. _____

3. _____

уч. степень, звание, должность, подразделение (аббревиатура) подпись ФИО

Заведующий кафедрой:_____ _____

уч. степень, звание, подпись ФИО