



Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

_____ А.С.Токарь
«24» июня 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.15 УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

**Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2023, 2024 год набора)**

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – формирование у обучающихся способности формулировать определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Задачи дисциплины:

–изучение основных принципов и концепций в области целеполагания и принятия решений;

–изучение методов генерирования альтернатив решений и приведения их к сопоставимому виду для выбора оптимального решения;

–формирование умений системно анализировать поставленные цели, формулировать задачи и предлагать обоснованные решения взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей;

–формирование умений разрабатывать и оценивать альтернативные решения в рамках поставленной цели, выбирает оптимальные способы их решения с учетом

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управленческие решения» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Управленческие решения» изучается на 2 курсе заочной формы обучения, в 3,4 семестрах очно формы обучения, в 4,5 семестрах очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций.
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК 2.1. Формулирует в рамках поставленной цели совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач.	Знает: основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений. Умеет: формулировать задачи и предлагать обоснованные решения взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей. Владеет: инструментальными средствами для разработки и принятия решений взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей.

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.2 Применяет полученные экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	Знать: базовые принципы функционирования экономики; - основные социально значимые проблемы и процессы, происходящие в организации и обществе. Уметь: использовать законы и принципы теории менеджмента в процессе принятия управленческих решений в организации; - анализировать социально значимые проблемы и процессы, происходящие в организации и обществе; Владеть: -специальной экономической терминологией и лексикой данной дисциплины; - современными методами разработки и принятия решений.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	ОПК-3.1. Проводит стратегический и ситуационный анализ управления персоналом организации, определяет стратегические подходы по формированию стратегии управления персоналом, оценивает организационные и социальные последствия.	Знать: принципы и методы разработки и реализации управленческих решений; основные теории и концепции управленческих решений. Уметь: обеспечивать документационное сопровождение в процессе принятия управленческих решений; реализовывать решения стратегии управления персоналом организации; оценивать организационные и социальные последствия принятия управленческих решений Владеть: инструментами оценки социально-экономической эффективности управленческих решений; современными технологиями моделирования управленческих решений.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы разработки организационно-управленческих решений;
- современные концепции теории разработки и принятия организационно-управленческих решений;
- особенности принятия организационно-управленческих решений методы поиска решения и его внедрения с позиции социальной значимости принимаемых решений;

Уметь:

- применять в практической деятельности знания в области разработки управленческих решений;
- находить и внедрять управленческие решения с позиции социальной значимости принимаемых решений;
- идентифицировать проблемы и формировать проект управленческого решения;
- оценивать результаты принятого управленческого решения;

Владеть:

- методами разработки организационно-управленческого решения;
- навыками сценарного анализа, оценки рисков и оптимизации;
- навыками поиска решения и его внедрения с позиции социальной значимости принимаемых решений;
- навыками оценки результатов управленческого решения.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр	4 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	100,5	48,2	52,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	92	44	48
Лекции	46	22	24
Практические занятия	46	22	24
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2	-
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	-	0,3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	133,5	59,8	73,7
Контроль	18	-	18
ИТОГО:	252	108	144
Общая трудоемкость	7	3	4

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	4 семестр	5 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	68,5	32,2	36,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	60	28	32
Лекции	30	14	16
Практические занятия	30	14	16
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2	-
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	-	0,3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	165,5	75,8	89,7
Контроль	18	-	18
ИТОГО:	252	108	144
Общая трудоемкость	7	3	4

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр	4 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	24,5	12,2	12,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	16	8	8
Лекции	8	4	4
Практические занятия	8	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2	-
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	-	0,3
Консультация	4	2	2

Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	214,5	91,8	122,7
Контроль	13	4	9
ИТОГО:	252	108	144
Общая трудоемкость	7	3	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Роль и функции управленческих решений в управлении персоналом	Понятие управленческих решений. Развитие науки о принятии управленческих решений. Теория принятия управленческих решений. Классификации управленческих решений. Условия и факторы качества принятия управленческих решений. Патологии управленческих решений.	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 2 Методы и модели принятия управленческих решений	Классификация методов по этапам разработки принятия управленческих решений. Классификация методов по этапам разработки и принятия управленческих решений. Методы ситуационного анализа. Моделирование управленческих решений. Основные методы моделирования управленческих решений. Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив. Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата. Нормативные и дескриптивные модели процесса принятия решений и их использование в управленческой практике. «Рациональная» модель.	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 3. Этапы процесса принятия управленческих решений	Восприятие и признание проблемы (задача совершенствования). Формулировка проблемы. Определение критериев и ограничений управленческих решений. Разработка вариантов решения.	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 4. Личностный фактор в принятии решений	Влияние личности руководителя на процесс выбора и принятия управленческих решений. Единоличные и коллегиальные решения. Типология стилей принятия решений. Стили принятия решений по А.В. Карпову (по уровню организации решений). Анализ индивидуального стиля по А.Дж. Роу. Стили принятия решений по И.Адизесу. Использование теста МВТИ для изучения и анализа индивидуального стиля ПР. Стили принятия решений по Вильямсу-Миллеру.	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 5. Групповые технологии принятия управленческих решений	Методы выработки решений в группе: мозговой штурм и его модификации, метод номинальной группы, методы фокальных объектов и морфологического ящика, метод Дельфи, метод модерации. Негативные эффекты, возникающие при принятии решений в группе. Асимметричная информированность участников группы и принятие решения. Подведение итогов при голосовании (принципы большинства, Борда, Кондорсе, двухэтапное голосование и др.).	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 6 Организация процесса принятия управленческих решений	Организация выполнения решений. Организация процесса выполнения решений. Понятие, виды и функции контроля в управленческих решениях. Обратная связь и корректировка действий.	УК-2 УК-10 ОПК-3
Тема 7. Контроль выполнения решений	Определение процесса контроля. Процесс контроля. Контроль и организационный менеджмент. Характеристики эффективного контроля. Поведенческие аспекты контроля.	УК-2 УК-10 ОПК-3

Тема 8. Принятие стратегических решений	Природа стратегических решений. Уровни принятия стратегических решений. Элементы процесса принятия стратегических решений. Методы принятия стратегических решений. Использование власти для принятия стратегических решений. Принятие решений для проведения стратегических организационных изменений.	УК-2 УК-10 ОПК-3
---	--	------------------------

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Роль и функции управленческих решений в управлении персоналом	4	-	4	15
Тема 2 Методы и модели принятия управленческих решений	6	-	6	15
Тема 3. Этапы процесса принятия управленческих решений	6	-	6	15
Тема 4. Личностный фактор в принятии решений	6	-	6	14.8
Тема 5. Групповые технологии принятия управленческих решений	6		6	19
Тема 6 Организация процесса принятия управленческих решений	6		6	19
Тема 7. Контроль выполнения решений	6		6	18
Тема 8. Принятие стратегических решений	6		6	17,7
Итого (часов)	46	-	46	133,5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Роль и функции управленческих решений в управлении персоналом	2	-	2	19
Тема 2 Методы и модели принятия управленческих решений	4	-	4	19
Тема 3. Этапы процесса принятия управленческих решений	4	-	4	19
Тема 4. Личностный фактор в принятии решений	4	-	4	18.8
Тема 5. Групповые технологии принятия управленческих решений	4		4	23
Тема 6 Организация процесса принятия управленческих решений	4		4	23
Тема 7. Контроль выполнения решений	4		4	23
Тема 8. Принятие стратегических решений	4		4	20,7
Итого (часов)	30	-	30	165,5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Роль и функции управленческих решений в управлении персоналом	1	-	1	23
Тема 2 Методы и модели принятия управленческих решений	1	-	1	23
Тема 3. Этапы процесса принятия управленческих решений	1	-	1	23
Тема 4. Личностный фактор в принятии решений	1	-	1	22.8
Тема 5. Групповые технологии принятия управленческих решений	1		1	30
Тема 6 Организация процесса принятия управленческих решений	1		1	31
Тема 7. Контроль выполнения решений	1		1	31
Тема 8. Принятие стратегических решений	1		1	30,7
Итого (часов)	8	-	8	214,5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Регламентация и нормирование труда» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету;
- подготовка к экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. Е. Елкин. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с. – ISBN 978-5-4497-0202-9. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Попов, В. П. Разработка управленческих решений (многомерный подход) [Электронный ресурс]: учебник / В. П. Попов, И. В. Крайнюченко. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 136 с. – ISBN 978-5-4486-0539-0. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/85750.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2 Дополнительная литература:

1. Генералова, С. В. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. В. Генералова. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 75 с. – ISBN 978-5-4497-0707-9. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/97409.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Глебова, О. В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. В. Глебова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2017. – 274 с. – ISBN 978-5-906172-20-4. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/62071.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Ершова, Н. А. Теория и практика принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. А. Ершова, О. Б. Зильберштейн. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российский государственный университет правосудия, 2019. – 104 с. – ISBN 978-5-93916-809-0. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/94200.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Заруба, Н. А. Методы принятия управленческих решений: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. А. Заруба. – Электрон. текстовые данные. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2022. – 183 с. – ISBN 978-5-00137-288-2. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/128419.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Звягинцева, О. С. Разработка управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. С. Звягинцева, О. Н. Бабкина. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. – 216 с. – ISBN нет. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/109400.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Инжиева, Д. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. – 268 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Кнышов, А. В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: практикум / А. В. Кнышов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российская таможенная академия, 2018. – 92 с. – ISBN нет. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/93196.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Лебедев, А. Н. Личность в системе маркетинговых коммуникаций [Электронный ресурс] / А. Н. Лебедев, О. В. Гордякова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2015. – 304 с. – ISBN 978-5-9270-0305-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51924.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Макрусов, В. В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. В. Макрусов, В. Ф. Волков, О. А. Дмитриева; под редакцией В. В. Макрусов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российская таможенная

академия, 2013. – 212 с. – ISBN 978-5-9590-0736-2. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/69464.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Масалова. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. – 324 с. – ISBN 978-5-7014-0731-0. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/87107.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 193 с. – ISBN 978-5-394-01758-2. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

12. Статистические методы поддержки управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. В. Глинский, Л. К. Серга, О. Ю. Рыжков [и др.]; под редакцией В. В. Глинского. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. – 448 с. – ISBN 978-5-7014-1000-6. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/126989.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

13. Чернобай, Н. Б. Технологии принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Б. Чернобай, А. В. Шуваев. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Секвойя, 2019. – 86 с. – ISBN нет. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/109405.html>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

- 1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)
- 2.Liber Office (free), Open Office.org (free).
- 3.Professional Edition,7Zip (free).
4. Google Chrome (free,).
5. Mozilla Firefox (free),
- 6.VLC player (видео плеер).
- 7.AIMP (аудио плеер) GIMP (Графический редактор).
8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.
- 9.Adobe Reader (просмотр PDF).
- 10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .
11. Программный продукт АСУ УЗ ‘Universys Web Server 5’ Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.
12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.
13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС
14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
2. Электронная библиотека по философии - <http://www.filosof.historic.ru/>
3. Российская государственная библиотека. - <http://www.rsl.ru>
4. Образовательные ресурсы федерального портала «Российское образование» <http://www.edu.ru>.
5. Электронно-библиотечная система IPRbooks- <http://www.iprbookshop.ru>.
6. Онлайн-справочник «Энциклопедия карьеры» - <https://planetahr.ru/>
7. Портал по вопросам управления персоналом- <http://hrmaximum.ru/>

8. Портал по вопросам управления персоналом- <http://hrmaximum.ru/>
9. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
10. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
11. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
12. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
13. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"
14. www.hrm.ru - специализированный сайт для HR–менеджеров.
15. www.rostrud.ru - сайт Федеральной службы по труду и занятости
- 16.

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения: занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №5 (аудитория 1) общей площадью 27,4 кв.м.	Учебная мебель: - комплекты учебной мебели: стол на одно посадочное место (8 шт.), стул ученический (8 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) Технические средства обучения: набор демонстрационного оборудования: - LED телевизор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и уметь находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень

Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

14. 2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (контролируемый индикатор достижения УК 2.1. Формулирует в рамках поставленной цели совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение. Определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач).

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (контролируемый индикатор достижения УК 10.2 Применяет полученные экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности).

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (контролируемый индикатор достижения ОПК-3.1. Проводит стратегический и ситуационный анализ управления персоналом организации, определяет стратегические подходы по формированию стратегии управления персоналом, оценивает организационные и социальные последствия).

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает основные принципы и концепции в области целеполагания и принятия решений. Знает базовые принципы функционирования экономики; - основные социально значимые проблемы и процессы, происходящие в организации и обществе. Знает принципы и методы разработки и реализации управленческих решений; - основные теории и концепции управленческих решений.

Вопросы для устного опроса:

1. Какова роль управленческого решения в управлении организацией?
2. Как и когда зародилась и развивалась наука о принятии решений?
3. Какие существуют научные подходы к управлению при разработке управленческих решений?
4. В каких условиях осуществляется принятие решений?
5. Назовите решения, типичные для каждой из функций управления?
6. Раскройте особенности и отличия управленческого решения от других решений, принимаемых на предприятии.
7. Раскройте понятие процесса разработки и принятия решения.
8. Какие внешние и внутренние факторы оказывают влияние на процесс разработки и принятия решения?
9. Сформулируйте требования, предъявляемые к управленческим решениям.

10. Раскройте факторы, влияющие на качество и эффективность управленческих решений.

11. Указывает ли открытие нового филиала банка на развитие банка?

12. Какие показатели будут характеризовать рост, а какие развитие банка? Какие патологии при открытии нового филиала могут возникнуть?

12. Как соотносятся процесс менеджмента и процесс принятия и реализации управленческих решений?

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопрос обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.

Тематика рефератов

1. Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений.

2. Основные требования к разработке и качеству управленческих решений.

3. Технология принятия управленческих решений.

4. Зарубежные методы управления: анализ и оценка.

5. Анализ японских методов управления.

6. Модель принятия управленческих решений на основе деловых игр.

7. Принятие решений в условиях риска.

8. Психологические аспекты принятия решений.

9. Качество решения: факторы и оценка.

10. Экспертные методы разработки решений

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;

Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Тестовые задания

1. К разработке и принятию решений могут быть подходы:

- А) общие
- Б) специфические
- В) теоретические
- Г) все перечисленное

2. Каким требованиям должно отвечать решение:

- А) обоснованность
- Б) четкость формулировок
- В) реальная осуществимость
- Г) всем выше перечисленным

3. Какой метод является основным для данного курса:

- А) формализованный
- Б) системный анализ
- В) принятие решений в условиях неопределенности
- Г) принятие решений в условиях определенности

4. Какой этап не входит в процесс разработки управленческого решения:

- А) постановка задач
- Б) разработка вариантов решения
- В) выбор варианта
- Г) мотивация результатов решения

5. Какие подэтапы включает этап разработки вариантов решения:

- А) формулирование требований и ограничений
- Б) оценка возможных последствий
- В) сбор необходимой информации
- Г) определение критериев выбора

6. Какие этапы можно выделить в сравнительном анализе полезности

альтернатив:

- А) количественная оценка альтернатив
- Б) анализ соответствия альтернатив цели
- В) комплексная оценка полезности альтернатив
- Г) качественная оценка альтернатив

7. Как оценивается эффективность управленческого решения:

- А) степенью достижения результата на единицу затрат
- Б) сокращением капиталовложений
- В) уменьшением затрат
- Г) уменьшением времени

8. Какой подход к оценке эффективности управленческих решений предусматривает анализ ретроспективы и прогноз:

- А) ситуационный
- Б) динамический

- В) системный
- Г) маркетинговый

9. Какой критерий называется критерием крайнего пессимизма?

- А) критерий Вальда
- Б) Критерий Сэвиджа
- В) критерий Гурвица
- Г) нет правильного ответа

10. Дерево решений – это

- А) инструмент контроля качества решений
- Б) организационная структура
- В) средство передачи информации
- Г) схематичное представление процесса

11. Казуальное моделирование – это

- А) интуитивное
- Б) имитационное
- В) причинно-следственное
- Г) нет правильного ответа

12. Выбрать параметры качества управленческого решения:

- А) степень риска вложения инвестиций
- Б) показатель деструкции
- В) коэффициент дисперсионной конкордации
- Г) нет правильного ответа

13. Определить критерий приемлемости управленческого решения:

- А) показатель, характеризующий его достоверность
- Б) заранее определенные параметры, которым должно удовлетворять

управленческое решение

- В) самая длинная последовательность событий при выполнении проекта
- Г) нет правильного ответа

14. Решение – это

- А) оценка альтернативы
- Б) выбор альтернативы
- В) определение альтернативы
- Г) все вышеперечисленное

15. Выбор, обусловленный знаниями и накопленным опытом – это

- А) организационное решение
- Б) рациональное решение
- В) незапрограммированное решение
- Г) решение, основанное на суждении

16. Цель управленческого решения – это

- А) определение миссии организации
- Б) обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам
- В) проверка и контроль служащих
- Г) минимизация издержек

17. Оптимизация решений – это...

- А) определение будущего
- Б) определение совокупности параметров, удовлетворяющих потребителя решения
- В) процесс перебора множества факторов, влияющих на результат и выбор

наилучшего

- Г) нет правильного ответа

18. Процесс принятия управленческого решения состоит из следующих этапов:

- А) планирование, организация, контроль
- Б) планирование, координирование, организация, контроль

В) уяснение проблемы, формулировка цели, оценка обстановки, выработка решения, контроль, оказания помощи

Г) нет правильного ответа

19. Какие виды моделей управленческого процесса Вы знаете:

А) «организация-машина»

Б) «естественная организация»

В) социотехническая модель

Г) все вышеперечисленное

20. Какой фактор в большей мере мешает руководителю разрабатывать и реализовывать решения в условиях неопределенности:

А) деньги

Б) здоровье

В) страх

Г) время

21. Паника у руководителя при принятии управленческого решения влияет на:

А) подготовку решений

Б) разработку решений

В) реализацию решений

Г) все вышеперечисленное

22. Для преодоления собственного страха, правильной оценки ситуации и осуществления выбора руководителю необходимо:

А) умственный труд

Б) сбор информации

В) волевой акт

Г) нет правильного ответа

23. Что включает в себя цель организационного решения:

А) обеспечение движения к поставленным перед руководителем задачам

Б) обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам

В) обеспечение движения к поставленным перед специалистами задачам

Г) обеспечение движения к поставленным перед рабочими задачам

24. Ценностные ориентации руководителя влияют на повседневные действия и:

А) задачи

Б) решения

В) методы

Г) правила

25. Принятие решения – это:

А) связующий процесс, необходимый для выполнения любой управленческой функции

Б) связующий процесс, необходимый для выполнения любой организационной функции

В) связующий процесс, необходимый для выполнения работ

Г) связующий процесс, необходимый для выполнения анализа данных

26. Какая функция предназначена для установления основных направлений усилий по определению целей организации и путей их достижения:

А) мотивация

Б) контроль

В) планирование

Г) организация

27. Согласно какой модели главным регулятором в организации являются принятые в группе нормы поведения:

А) «организация-машина»

Б) «естественная организация»

- В) «организация-община»
- Г) социотехническая модель

28. Решение, которое может дать лучший результат, но в то же время его принятие может повлечь значительные потери, называется:

- А) стратегическим
- Б) срочным
- В) тактическим
- Г) оперативным

29. Что относится к методам принятия управленческих решений на основе математического моделирования:

- А) экспертные и мыслительные усилия
- Б) балльные оценки и линейное программирование
- В) метод «озарения»
- Г) метод «мозгового штурма»

30. Что является отличительной особенностью метода Дельфи:

- А) анонимность
- Б) групповой ответ
- В) индивидуальное решение
- Г) регулируемая обратная связь

31. Решение принимают лица, не занимавшиеся ранее данной проблемой, но являющиеся специалистами в смежных областях – назовите метод:

- А) экспертных оценок
- Б) метод Дельфи
- В) метод инкубации
- Г) метод неспециалиста

32. Принятие решения – это:

- А) волевой акт
- Б) реализация решения
- В) направленное действие
- Г) нет правильного ответа

33. В случае, когда риск рассчитать невозможно, принятие рискованных решений происходит с помощью:

- А) интуиции
- Б) эвристики
- В) синтеза
- Г) нет правильного ответа

34. Какой принцип не входит в системный подход:

- А) единства
- Б) иерархичность строения
- В) функциональность
- Г) структуризация

35. Комплексно оценить любую хозяйственную деятельность системы управления позволяет:

- А) ситуационный подход
- Б) системный подход
- В) все вышеперечисленное
- Г) нет правильного ответа

36. К методам оптимизации относятся:

- А) анализ
- Б) прогнозирование
- В) моделирование
- Г) все вышеперечисленное

37. К основным принципам рациональной организации процессов относится:

- А) пропорциональность
- Б) ритмичность
- В) целостность
- Г) все вышеперечисленное

38. К параметрам качества управленческого решения относятся:

- А) показатель энтропии
- Б) степень риска инвестиций
- В) вероятность реализации решения по показателям качества, затрат, сроков
- Г) все вышеперечисленное

39. В процесс принятия решения входит следующая операция:

- А) структуризация проблемы и построение дерева целей
- Б) наличие механизма, реализующий решения
- В) оценка степени риска инвестиций
- Г) выявление возможностей ресурсного обеспечения

40. Определение существования проблемы включает проверку истинности или ложности формулировки проблемы и ее принадлежности

- а) да
- б) нет

41. Инфинитные цели определяют направление деятельности

- а) да
- б) нет

43. В соответствии с последовательностью процедур процесса принятия решений, этап формирования решений начинается с выполнения процедуры...

- а) анализа проблемной ситуации
- б) выбора решения
- в) формулирования целей и ограничений
- г) формирования решений

44. Финитные цели – это

- а) конечные цели
- б) бесконечные цели
- в) определенные цели
- г) абсурдные, нерациональные цели

45. Основными характеристиками цели являются

- а) степени достижения целей
- б) приоритеты
- в) критерии достижения целей
- г) все вышеперечисленные

46. По признаку степени определенности информации задачи принятия решений бывают

- а) принимаемыми в условиях полной и вероятностной определенности
- б) принимаемыми в условиях полной, вероятностной определенности, а также принимаемыми в условиях полной неопределенности
- в) принимаемыми по априорным и апостериорным данным
- г) одноцелевыми и многоцелевыми д) индивидуальными и коллективными ...

47. Аббревиатура РУР в теории дисциплины «Управленческие решения» обозначает

- а) «разработка управленческих решений»
- б) «разработка и реализация управленческих решений»
- в) «реализация управленческих решений»
- г) «реализованные управленческие решения»
- д) «разработанные управленческие решения»

48. Группа методов подразумевает участие нескольких отдельных лиц – экспертов – в процедуре обработки информации

- а) линейным программированием
- б) теорией игр
- в) методами экспертными оценок
- г) методами ситуационного моделирования
- д) аналитическими методами

49. Если при принятии решений должны учитываться требования и нормы, установленные группой людей для общения, тогда предусмотрен какой вид ответственности?

- а) Уголовная;
- б) Гражданская;
- в) Юридическая;
- г) Дисциплинарная;
- д) Материальная;
- е) Административная;
- ж) Морально-этическая;
- з) Социальная;
- и) Экологическая;
- к) Экономическая.

50. При организации принятия решений к принципам, характеризующим оргструктуру не относится:

- а) Целостность;
- б) Иерархичность;
- в) Централизация;
- г) Интеграция;
- д) Гибкость;
- е) Адаптивность;
- ж) Саморегулирование;
- з) Устойчивость;
- и) Относятся все.

51. При организации принятия решений к принципам, характеризующим функциональную сторону, не относится:

- а) Системность;
- б) Совместимость;
- в) Непрерывность;
- г) Оперативность;
- д) Профилактичность;
- е) Оптимальность;
- ж) Экономичность;
- з) Энтропия;
- и) Автоматизация.

52. Какое качество не должно быть присуще эксперту, вырабатывающему решения?

- а) Компетентность;
- б) Креативность;
- г) Объективность;
- д) Конформизм;
- е) Совместимость;
- ж) Самокритичность;
- з) Аналитичность.

53. Как называется метод многоэтапного опроса экспертов:

- а) Мозговой штурм;
- б) Синектика;
- в) Паттерн;
- г) Дельфи;
- е) Морфологический ящик;
- ж) Сценариев.

54. В каком методе выработки решения запрещается критика альтернатив?

- а) Мозговой штурм;
- б) Синектика;
- в) Паттерн;
- г) Дельфи;
- е) Морфологический ящик;
- ж) Сценариев.

55. Какой метод выработки решений основан на принципе аналогии?

- а) Мозговой штурм;
- б) Синектика;
- в) Паттерн;
- г) Дельфи;
- е) Морфологический ящик;
- ж) Сценариев.

56. Какой показатель позволяет оценить степень согласованности мнений экспертов?

- а) Коэффициент корреляции;
- б) Коэффициент детерминации;
- в) Коэффициент инконсистентности;
- г) Коэффициент конкордации;
- д) Коэффициент вариации

57. Какой критерий используется для выбора решений в условиях наибольшей неопределенности?

- а) Вальда;
- б) Байеса;
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

58. Какой критерий используется для выбора решений осторожным руководителем?

- а) Вальда;
- б) Байеса;
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

59. Какой критерий используется для выбора решений руководителем, являющимся и оптимистом и пессимистом в некоторой пропорции?

- а) Вальда;
- б) Байеса;
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

60.Какой критерий используется для выбора решений руководителем-оптимистом?

- а) Вальда;
- б) Байеса;
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

61.Какой критерий используется для выбора решений в условиях риска?

- а) Вальда;
- б) Байеса;
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

62.Какой критерий используется для выбора решений в условиях вероятностной определенности?

- а) Вальда;
- б) Байеса;**
- г) Гурвица;
- д) Лапласа;
- е) Максимакса;
- ж) Сэвиджа

63.Назовите метод оптимизации управленческих решений, в условиях многокритериальности.

- а) Метод последовательных уступок.
- б) Метод Дельфи.
- в) Метод мозгового штурма.

64.Какой метод поиска управленческих решений применяется в тех случаях, когда имеется минимум информации о решаемой проблеме и установлены сжатые сроки для ее решения.

- а) Метод последовательных уступок.
- б) Метод Дельфи.
- в) Метод мозгового штурма.

65.Какой метод оценки вариантов управленческих решений применяется в тех случаях, когда задача полностью или частично не поддается формализации.

- а) Метод последовательных уступок.
- б) Метод Дельфи.
- в) Метод мозгового штурма.

66.Для шкалы интервалов, используемой при разработке управленческих решений характерна зависимость:

- а) $f(x) = kx$;
- б) $f(x) = x + b$;
- в) $f(x) = kx + b$.

67. Для шкалы отношений, используемой при разработке управленческих решений характерна зависимость:

- а) $f(x) = kx$;
- б) $f(x) = x + b$;
- в) $f(x) = kx + b$.

68.Для шкалы разностей, используемой при разработке управленческих решений характерна зависимость:

- а) $f(x) = kx$; б) $f(x) = x + b$;

в) $f(x) = kx + b$.

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

14.3 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений

Умеет формулировать задачи и предлагать обоснованные решения взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей. Умеет использовать законы и принципы теории менеджмента в процессе принятия управленческих решений в организации; анализировать социально значимые проблемы и процессы, происходящие в организации и обществе; Умеет обеспечивать документационное сопровождение в процессе принятия управленческих решений; реализовывать решения стратегии управления персоналом организации; оценивать организационные и социальные последствия принятия управленческих решений

Типовые задания для подготовки к зачету

- 1.Опишите основные направления совершенствования организации исполнения решений (Составьте таблицу. Приведите примеры).
2. Опишите необходимость взаимодействия при исполнении комплексных решений (Составьте таблицу. Приведите примеры).
3. Дайте характеристику различным формам взаимодействия (планы совместных мероприятий, совещания, консультирование, информирование и др.) и их возможности (Составьте таблицу. Приведите примеры)
4. Назовите пути повышения эффективности взаимодействия при исполнении управленческих решений (Составьте таблицу. Приведите примеры).
- 5 .Назовите основные методы контроля исполнения управленческих решений (Составьте схему. Приведите примеры).
- 6.Охарактеризуйте внутрисистемного контроля исполнения управленческих решений (Составьте таблицу. Приведите примеры).
- 7.Опишите основные направления совершенствования организации исполнения решений. Приведите примеры.
- 8.Опишите необходимость взаимодействия при исполнении комплексных решений. Приведите примеры.
- 9.На примере конкретного предприятия разработайте и оценивать альтернативные решения в рамках поставленной цели в области управления персоналом, выберите оптимальные способы их решения с учетом рисков.
- 10.На примере конкретного предприятия проанализируйте существующую систему контроля исполнения управленческих решений.
- 11.Опишите, каким образом воздействует на персонал неверно принятое управленческое решение на примере конкретного предприятия. Предложите

альтернативные решения проблемы.

12.Опишите алгоритм выбора рациональных управленческих решений для решения кадровых проблем.

Практические задания для подготовки к зачету

1.На примере конкретного предприятия проанализируйте поставленную цель в области управления персоналом, сформулируйте задачи и предложите обоснованные решения взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей.

2.На примере конкретного предприятия проанализируйте существующую систему контроля исполнения управленческих решений.

3.Опишите, каким образом воздействует на персонал неверно принятое управленческое решение на примере конкретного предприятия.

4.Опишите алгоритм выбора рациональных управленческих решений для решения кадровых проблем

5. Решить задачу с использованием “дерева” решений.

Фирма планирует построить среднее или малое предприятие по производству пользующейся спросом продукции. Решение о строительстве определяется будущим спросом на продукцию, которую предполагается выпускать на планируемом предприятии. Строительство среднего предприятия экономически оправданно при высоком спросе, но можно построить малое предприятие и через 2 года его расширить. Фирма рассматривает данную задачу на десятилетний период. Анализ рыночной ситуации, проведенный службой маркетинга, показывает, что вероятности высокого и низкого уровней спроса составляют А и В соответственно. Строительство среднего предприятия составит С млн р., малого - D млн р. Затраты на расширение малого предприятия оцениваются в Е млн р.

Ожидаемые ежегодные доходы для каждой из возможных альтернатив:

- среднее предприятие при высоком низком спросе – F, а при низком - K млн р.;
- малое предприятие при низком спросе - L млн р., а при высоком спросе - M млн р.;
- расширенное предприятие при высоком спросе дает N, а при низком - P млн р.;
- малое предприятие без расширения при высоком спросе в течение первых двух лет и последующем низком спросе дает R млн р. за остальные 8 лет.

Определить оптимальную стратегию фирмы в строительстве предприятий по выпуску продукции.

в) Построить графическую структуру иерархии целей и альтернатив. Оценить в качестве эксперта значимость целей и альтернатив с помощью метода анализа иерархий. Проранжировать альтернативы согласно расчета их значимости и выбрать наиболее предпочтительную альтернативу.

6. В насыщенной знаниями и широкопрофильной отрасли, такой как бизнес-консалтинг, вы вне игры, пока каждый из ваших консультантов не вооружен лучшими подходами и методологиями, стремится добраться до сути проблемы и представляет широкие перспективы отрасли. Являясь пионерами нового мышления в развитии стратегии, скажем, в секторе розничной торговли, вы должны быть в состоянии быстро трансформировать это мышление в конкретные действия, применимые к различным потребностям клиента.

Перестройкой нашей системы управления знаниями мы сократили время, необходимое нашим консультантам для восстановления важной информации, по меньшей мере на 25% (теперь стало меньше срывов заказов из-за неукладываемости, которых в противном случае могло бы быть больше). Также мы в состоянии повысить качество наших предложений и можем легче преодолевать проблемы, связанные с ведением клиента.

Цена вопроса – менее 2 млн долл. США. Неплохо для системы, в которой служат 2800 служащих в 27 отделениях во всем мире. Проект стартовал и был отложен менее чем за шесть месяцев.

Bain имеет вспомогательный офис по управлению знаниями с начала 1980-х гг., но система отставала от потребностей сложной и быстро развивающейся отрасли. В конце 1980-х гг. разработка стратегии могла занять шесть месяцев – десятилетие спустя это должно было быть сделано в два раза быстрее. Команды компании тратили время впустую в поисках отраслевых данных, местонахождений и связываясь с информационно более осведомленными коллегами. К 1998 г. компания ясно осознала необходимость модернизации системы управления знаниями для поддержания нормального коэффициента роста фирмы.

Новый план по управлению знаниями был одобрен в ноябре 1998 г. Комитет по лидерству **Bain** поддержал глобальную цель плана: использовать управление знаниями, чтобы получить лучшие результаты для клиентов компании, значительно улучшив производительность. Каждая из отдельных целей имеет тесную связь со стратегией фирмы – в компании хотели создать полезный ежедневный инструмент, помочь сократить время выполнения работы в два раза, запускать новые заказы быстрее по крайней мере на 30%.

Разработка новой системы по управлению знаниями включала три элемента.

Был сформирован постоянный штат сотрудников по управлению знаниями из квалифицированных "брокеров знаний" с доказанными навыками в исследовании и коммуникации. Результаты важных исследований внешних исследовательских агентств перемещались на рабочие столы пользователей. Также была разработана новая сетевая платформа, названная Глобальный центр опыта (ГЦО). Из ГЦО пользователь может получить доступ ко всем проектам и разработкам **Bain&Company**, ко всем промышленным и функциональным знаниям, получить доступ к всевозможным внешним базам данных. Также ГЦО позволяет связаться с другими подразделениями **Bain**, воспользоваться их опытом, а соединяется с виртуальным университетом **Bain** – тренировочным информационным сайтом, содержащим модули видео, презентаций и упражнения.

Внедрение ГЦО стало большим успехом, в достаточной степени удовлетворив и бизнес-цели компании. **Bain** обучили каждого сотрудника пользоваться ГЦО, удовлетворенность в пользовательских опросах компании составила 98%. Однако эта система чрезвычайно важна не только из-за простоты извлечения информации – были отлажены механизмы, поощряющие постоянный ввод данных – пополнение знаний организации. В начале и в конце ведения каждого клиентского дела брокер знаний компании берет интервью у руководителя команды, чтобы собрать ключевую информацию о проникновении в суть каждой конкретной проблемы и способах ее решения (сохраняя при этом конфиденциальность клиента). Затем собирается пакет знаний для непосредственного размещения в ГЦО.

Дополнительно была создана система различных видов стимулирования для интеграции поведения сотрудников с системой управления знаниями. При этом используется система "кнути и пряника". "Пряник" – это корпоративные мероприятия, которых заслуживают отличившиеся отделы, а "кнути" – дружеские предупреждения в форме придания огласке отделов и имен тех, кто с системой управления знаниями не ладит.

Вопросы для обсуждения

Какая проблема по управлению знаниями возникла в компании? Почему возникла эта проблема? Можно ли было предугадать эту проблему и приняв какие управленческие решения можно было устранить ее еще до появления?

Какие управленческие решения предприняла компания для решения возникшей проблемы?

Насколько вы считаете эти меры эффективными?

Какие управленческие решения вы предложили бы для этой компании в сложившейся ситуации?

Как бы вы рекомендовали этой компании выстраивать политику/программу в сфере управления в будущем?

Критерии оценивания решения практического задания:

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) – в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

Критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.
Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.

Типовые задания для подготовки к экзамену:

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных владений

Владеет инструментальными средствами для разработки и принятия решений взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленных целей; Владеет специальной экономической терминологией и лексикой данной дисциплины; современными методами разработки и принятия решений; Владеет инструментами оценки социально-экономической эффективности управленческих решений; современными технологиями моделирования управленческих решений.

1. Место и роль организации исполнения решений в структуре управленческого цикла.
2. Сформулируйте основные принципы оптимизации решений.

3. Дайте общую характеристику процессу оптимизации управленческих решений в кадровой работе.
4. Выявите специфику оптимизации решений в условиях определенности, неопределенности, риска и конфликтных ситуаций.
5. Задачи оптимизации, решаемые с помощью методов теории массового обслуживания и теории игр в управленческой деятельности.
6. Приведите основные законодательные, нормативные и административные акты, сопровождающие процесс принятия управленческих решений.
7. Раскройте сущность методов сетевого планирования и управления (СПУ) и особенности их использования для оптимизации решений.
8. Обоснуйте важность фундаментальных и прикладных социальных исследований в принятии управленческих решений
9. Управленческое решение как явление и как процесс.
10. Дайте общую характеристику методов математического моделирования, программирования и их роль в управленческом процессе.
11. Раскройте сущность социальных технологий и их роль в реализации управленческих решений в кадровой работе.
12. Уяснение управленческого решения, подбор исполнителей.
13. Опишите основные направления совершенствования организации исполнения решений.
14. Опишите необходимость взаимодействия при исполнении комплексных решений.
15. Сущность управленческого решения: социальная, организационная, правовая, технологическая, экономическая.
16. Понятие управленческого решения и Классификации управленческих решений.
17. Возникновение проблемных ситуаций и их анализ. Выявление и формулировка проблемы. Стадии (этапы) выработки управленческих решений.
18. Формы подготовки управленческих решений.
19. Понятие и принципы оптимизации решений. Общая характеристика процесса оптимизации. Специфика оптимизации решений в условиях определенности, неопределенности, риска и конфликтных ситуаций.
20. Задачи оптимизации, решаемые с помощью методов теории массового обслуживания и теории игр в управленческой деятельности.
21. Понятие организации исполнения управленческих решений.
22. Основные элементы (стадии) процесса организации исполнения управленческих решений.
23. Инструктаж, обучение и ресурсное обеспечение.
24. Формы реализации управленческих решений.
25. Понятие взаимодействия, принципы его организации.
26. Формы взаимодействия (планы совместных мероприятий, совещания, консультирование, информирование и др.) и их возможности.
27. Понятие контроля исполнения управленческих решений. Общественный, государственный и внутрисистемный контроль.
28. Контроль как функция управления и форма обратной связи. Цели, задачи, закономерности и принципы внутрисистемного контроля.
29. Виды внутрисистемного контроля: предупредительный, оперативный, итоговый, общесистемный, отраслевой и целевой.
30. Понятие системы контроля. Субъекты, объекты, предметы, формы и методы контроля. Организационные предпосылки и условия эффективности контроля. Особенности построения подсистем контроля «по вертикали» и «по горизонтали».
31. Нормативно-правовое регулирование контрольной деятельности.

Типовые практические задания для подготовки к экзамену:

1. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий A1, A2 или A3. Возможны при ситуации C1, C2 и C3, вероятности их появления неизвестны и не могут быть предсказаны. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Используя критерий Гурвица, выбрать стратегию и определить интегральный

эффект принятого решения, если «специальный норматив для учета неопределенности эффекта» равен 0,3 Стратегии С1 С2 С3 А1 10 15 20 А2 12 10 5 А3 25 15 8.

2. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий А1, А2 или А3. Возможны при ситуации С1, С2 и С3, вероятности их появления неизвестны и не могут быть предсказаны. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Используя критерий крайнего пессимизма (критерий Вальда - критерий максимина), выбрать стратегию и определить интегральный эффект принятого решения Стратегии С1 С2 С3 А1 10 15 20 А2 12 10 5 А3 25 15 8

3. В условиях неопределенности необходимо принять решение по выбору одной из трех стратегий А1, А2 или А3. Возможны при ситуации С1, С2 и С3, вероятности их появления одинаковы. Возможные последствия в зависимости от принятой стратегии и условий его реализации отражены в матрице выигрыша. Выбрать стратегию и определить интегральный эффект принятого решения Стратегии С1 С2 С3 А1 9 15 21 А2 12 9 6 А3 24 15 12

4. За минувший период туристическая фирма обслужила в среднем 300 туристов в год, при этом дисперсия отклонения числа туристов составляет 900. Можно ли полагать, что в следующем году число туристов составит примерно 400 человек.

5. Цены на путевку увеличились на 10%. Количество проданных путевок сократилось на 3%. Определить уровень эластичности спроса.

6. В одной гостинице 50 мест, в другой 75. В каком соотношении затраты на одного клиента в этих гостиницах?

7. Мистер Иванофф располагает суммой в \$ 500, которую он намерен разместить в банке на срок 4 года.

Деньги могут быть инвестированы в соответствии с одним из следующих условий:

- * под простые проценты по ставке 10% годовых,

- * под сложные проценты по ставке 5,8% годовых,

- * под сложные внутригодовые проценты, начисляемые раз в полугодие, по ставке 6% годовых.

Выберите оптимальные условия инвестирования.

10. Предположим, что ваша организация придерживается отсроченной компенсационной политики, т.е. зарплата сотрудников ставится в зависимость от стажа работы в данной организации. Какие, по вашему мнению, положительные и отрицательные воздействия оказывает такая политика на инновационную активность?

11. Лицо, занимающее административную должность, намеренно подыскать нового секретаря и собирается обратиться в бюро найма с просьбой направить к нему для собеседования девушек, имеющих соответствующую подготовку. Прежний опыт подсказывает администратору, что в процессе собеседования удастся определить уровень качеств претендентов на должность секретарей: 3 балла - отличное, 2 балла - хорошее, 1 балл - посредственное. Предшествующий опыт позволяет администратору предположить, что вероятность беседы с девушкой, обладающей отличными для секретарской работы данными, равняется 0,2; достаточно хорошими - 0,5; с посредственными - 0,3. Администратор намерен рассмотреть не более трех кандидатур. К сожалению, в случае, если он не принимает девушку на работу сразу же после согласования, девушка устраивается на другую работу. Следовательно, решение принимается немедленно. Для принятия решения постройте таблицу решений и дерево решений.

12. К руководителю организации приходит изобретатель и предлагает заменить выпускаемую продукцию А продукцией Б. Прогнозируемая прибыль от выпуска продукции Б - 10 млн. руб. Следует ли согласиться с предложением изобретателя? Какие данные необходимы для принятия решения?

13. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель,

приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

14. Примите оптимальное решение при условии: а) В связи с сокращением производства необходимо высвободить п число сотрудников. б) Резко ухудшилось качество производимой продукции (услуг). в) На рынке упал спрос на производимую вашей фирмой продукцию (услуги).

15. Вы менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Постановка задачи: Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

16. Продолжите ряд показателей для оценки эффективности принимаемых управленческих решений. Какие показатели, по вашему мнению, являются наиболее значимыми при оценке системы принятия решений в управлении персоналом организации? Расположите перечень показателей в порядке убывания их важности.

17. Владелец магазина компьютерной техники предстоит принять решение, как ему следует вести свой бизнес в последующие пять лет, чтобы сохранить персонал организации. Объемы продаж за последние два года увеличивались в хорошем темпе, но если в районе магазина, как планируется, будет построена крупная электронная компания, продажи могут резко возрасти. Владелец рассматривает три возможности изменения мощности. Первая заключается в перемещении торговой точки на новое место, вторая — в расширении имеющегося магазина, и третья — в том, чтобы ничего не предпринимать и подождать. Первые два решения можно реализовать довольно быстро и, следовательно, магазин не потеряет прибыли. Если не предпринимать никаких действий на протяжении первого года и в этот период произойдет значительное увеличение объема продаж, то вариант расширения придется рассматривать снова. Если ждать дольше одного года, то на рынке могут появиться сильные конкуренты, в результате чего расширение бизнеса станет экономически нецелесообразным.

Задача включает следующие допущения и условия:

Значительный рост объемов продаж вследствие резкого увеличения количества пользователей компьютерной техники, которые будут работать в новой электронной компании, возможен с вероятностью X%.

Значительный рост объемов продаж при условии открытия торговой точки в новом месте даст поступления в размере Y_1 тысяч долларов в год. Незначительный рост объемов продаж при условии открытия новой торговой точки приведет к поступлениям в размере Z_1 тысяч долларов в год. Значительный рост при условии расширения магазина принесет поступления в размере Y_2 тысяч долларов в год; а незначительный рост при этом же условии — Z_2 тысяч долларов.

Если имеющийся магазин останется без изменений, доходы составят Y_3 тысяч долларов в год при значительном росте объемов продаж и Z_3 тысяч долларов при

незначительном. Расширение имеющейся торговой точки обойдется владельцу в А тысяч долларов.

Для перемещения магазина в новое место потребуется В тысяч долларов. Если объемы продаж вырастут значительно, а расширение имеющейся торговой точки будет выполнено в течение второго года, расширение обойдется в те же В тысяч долларов. Эксплуатационные затраты при любом из выбранных вариантов будут примерно одинаковы.

Задание: определите оптимальное решение.

	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4	Вариант 5
X	55	40	45	35	65
Y1	195	180	210	105	165
Y2	190	175	205	102	165
Y3	170	155	185	93	155
Z1	115	100	130	65	125
Z2	100	85	115	58	115
Z3	105	90	120	60	120
A	210	195	225	112	175
B	87	72	102	51	110

18. Компания владеет станцией заправки бензином и замены масел. В обычный рабочий день клиенты прибывают с интенсивностью X человек в час, а процедура замены масла выполняется в среднем каждые Y минут. Механики работают бригадным методом: все обслуживают один автомобиль.

Определите следующие значения:

- 1) коэффициент загрузки бригады по замене масел;
- 2) среднее количество автомобилей в очереди;
- 3) среднее время ожидания обслуживания;
- 4) общее время прохождения системы (время пребывания в очереди, плюс время замены масла);
- 5) какова вероятность того, что в очереди на замену масел будет находиться не более пяти машин?

Варианты

	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4	Вариант 5
X	3	4	5	4	3
Y	15	12	12	15	20

Критерии оценивания решения практического задания:

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) – в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;

	– продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)