

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 14:50:17
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a878808522528



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление
инновационной активностью персонала» по направлению подготовки 27.03.05 «Инноватика»,
профиль «Управление инновациями на предприятиях» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Управление инновационной активностью персонала

Направление подготовки (специальность)
27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль)
«Управление инновациями на предприятиях»

Присваиваемая квалификация
БАКАЛАВР

Форма обучения
очная

Челябинск, 2025



Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 27.03.05 Инноватика Направленность (профиль)

«Управление инновациями на предприятиях» Дисциплина: Управление

инновационной активностью персонала Семестр (семестры) изучения:

для очной формы обучения – 8 семестр Форма промежуточной

аттестации: экзамен

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-6:	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самобразования, профессионального и личностного развития. УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов	Знать: основные принципы самобразования, профессионального и личностного развития. Уметь: определять свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. Владеть: умением рационального распределения временных и/или иных ресурсов
ПК-3:	Способен организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту	ПК-3.1. Знает основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала. ПК-3.2 Умеет	Знать: основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала. Уметь: применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала.



		применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала. ПК-3.3 Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	Владеть: Оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала
--	--	--	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	УК-6:Знать: основные принципы самообразования, профессионального и личностного развития. Уметь: определять свои личные ресурсы и возможности для	Модернизация трудовых отношений в российских организациях	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1,2,3,4,5,6,7,8-12 Задания теста № 1-32 Практическое задание № 1
2.	достижения поставленной цели. Владеть: умением рационального распределения временных и/или иных ресурсов	Инновационный потенциал организации	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 14,15,16,26,27,28 Задания теста № 1-32 Практическое задание № 2
3.		Инновационная активность менеджеров организаций как условие модернизации российской экономики	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 13,17-30,59 Задания теста № 1-32 Практическое задание № 3



4.	УК-6: Знать: основные принципы самообразования, профессионального и личностного развития. Уметь: определять свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. Владеть: умением рационального распределения временных и/или иных ресурсов	Две формы человеческого капитала организации	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 31-58 Задания теста № 1-32 Практическое задание № 4
5.	ПК-3: Знать: основные методы командообразования, управления инновационной активностью персонала. Уметь: применять методы командообразования, управления инновационной активностью персонала. Владеть: Оценивать и анализировать эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию персонала	Стимулирование инновационной активности персонала организаций на основе корпоративной культуры	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 60-70 Задания теста № 1-32 Практическое задание № 5

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

Выберите правильный ответ:

1. Укажите, причины низкой инновационной активности российских организаций:

- 1) желание работников проявлять инновационную активность персонала;



- 2) недостаточная поддержка государством инновационно активных организаций;
- 3) отсутствие в организациях инновационного потенциала;
- 4) достаточная научная проработка проблем, связанных с инновационным потенциалом организаций.

2. Что может быть инновацией:

- 1) усовершенствование техники, технологии, инструментов, разных технических приспособлений, устройств и т.д.;
- 2) улучшение организации труда и управления, условий и охраны труда, условий быта на производстве; повышение культуры производства и т.д.;
- 3) совершенствование экономической, финансовой, маркетинговой работы, бухучета, учета и отчетности, и т.д.;
- 4) улучшение работы с персоналом (организация новых форм морального поощрения, соревнования, наставничества; обучение работников новым методам работы; организация изобретательства и рационализации в коллективе и т.д.);
- 5) все перечисленное;
- 6) ничего из перечисленного.

3. Что такое инновационный климат организации- это:

- 1) условия, обеспечивающие реализацию инновационной активности персонала;
- 2) фактор, обеспечивающий уровень инновационной деятельности персонала;
- 3) состояние его внутренней среды, содействующее и противодействующее инновационной деятельности работников;
- 4) элемент инновационной культуры, который содействует и противодействует инновационной деятельности работников.

4. Что используется в управлении инновационной активностью персонала:

- 1) оценка труда;
- 2) стимулы труда;
- 3) мотивы труда;
- 4) ответственность за труд;
- 5) все перечисленное;
- 6) ничего из перечисленного.

5. Что такое демотив инновационной активности персонала- это:

- 1) их внешнее сопротивление участию в инновационной деятельности организации;
- 2) их внутреннее сопротивление участию в инновационной деятельности организации;
- 3) их совместное сопротивление участию в инновационной деятельности организации.

6. Формы сопротивления руководителей организаций инновационной деятельности:

- 1) абсентеизм;
- 2) волюнтаризм;
- 3) скептицизм;
- 4) перфекционизм.



7. Отметьте, чем характеризуется рационализаторская деятельность персонала организации:

- 1) не является интеллектуальным капиталом;
- 2) является объектом собственности (лицензии, патенты, ноу-хау и т.д.);
- 3) имеет экономический эффект;
- 4) обеспечивает монопольное положение на рынке.

8. Отметьте, чем характеризуется изобретательская деятельность персонала:

- 1) не является объектом собственности;
- 2) обеспечивает монопольное положение на рынке;
- 3) не является интеллектуальным капиталом;
- 4) имеет экономический и социальный эффект.

9. Отметьте, форму проявления абсентеизма:

- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
- 2) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных;
- 3) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод.

10. Отметьте, форму проявления рестрикционизма:

- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
- 2) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод;
- 3) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных.

11. Отметьте, форму проявления оппортунизма:

- 1) длительное отсутствие на рабочем месте по неуважительным причинам, неявки, фиктивные больничные, отгулы, опоздания;
- 2) нерациональное выполнение трудовых функций, формальное отношение к проявлению инновационной активности своих подчиненных;
- 3) искажение информации при принятии управленческих решений, применение недобросовестных способов выполнения трудовых функций для повышения личных выгод.

12. Укажите, каких необходимо придерживаться принципов комиссии в оценке инновационной активности руководителей:

- 1) гласность;
- 2) открытость;
- 3) справедливость;
- 4) экономичность;
- 5) прямолинейность.



13. Что представляет принцип «объективность» в оценке инновационной активности руководителя:

- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
- 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
- 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
- 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.

14. Что представляет принцип «комплексность» в оценке инновационной активности руководителя:

- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
- 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
- 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
- 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.

15. Что представляет принцип «гласность» в оценке инновационной активности руководителя:

- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
- 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
- 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
- 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.

16. Что представляет принцип «результативность» в оценке инновационной активности руководителя:

- 1) учитываются показатели инновационной активности не только аттестуемого руководителя, но и активность подчиненного персонала;
- 2) учитывается специфика структурного подразделения, которое возглавляет руководитель, и от которой зависят объективные возможности инновационной деятельности;
- 3) оперативное принятие мер по итогам оценки;
- 4) ознакомление руководителя с процедурой, методикой оценки и ее результатами.

17. Каких руководителей приглашают на заседание комиссии:

- 1) имеющих высокие показатели инновационной активности;
- 2) имеющих средние показатели инновационной активности;
- 3) имеющих низкие показатели инновационной активности.

18. Структура инновационного потенциала промышленного предприятия включает:



- 1) неформализованные идеи, гипотезы и т.д. (инновационный задел предприятия);
- 2) систему стимулов изобретательской деятельности персонала;
- 3) систему стимулов рационализаторской деятельности персонала;
- 4) систему мотивации труда персонала.

19. Что включает система управления инновационной активностью персонала:

- 1) персональный рост, движение вперед в своем развитии, творчество;
- 2) признание и высокую оценку труда по достоинству;
- 3) систему мотивов рационализаторской деятельности персонала;
- 4) рост производительности труда персонала.

20. К мотивам инновационной активности работников организации можно отнести:

- 1) отсутствие желания проявлять инновационную активность из-за не достаточной поддержки руководителей;
- 2) отсутствие желания проявлять инновационную активность из-за не достаточной поддержки коллектива и руководителей;
- 3) благоприятную социально – психологическую среду для инновационной деятельности в организации;
- 4) стремление избежать ответственности за осуществление инновационной деятельности.

21. В чем отличия обыденных знаний от новых знаний:

- 1) объем знаний все время увеличивается;
- 2) знания являются основой творческого труда;
- 3) частное благо;
- 4) со временем устаревают, теряют свою эвристическую ценность.

22. В чем отличия новых знаний от обыденных знаний:

- 1) не являются объектом собственности;
- 2) не являются товаром;
- 3) со временем устаревают, теряют свою эвристическую ценность;
- 4) объем знаний все время увеличивается.

23. В чем отличие интеллектуального и рутинного продукта:

- 1) в большинстве случаев обеспечивает среднюю норму прибыли;
- 2) большая продолжительность жизненного цикла;
- 3) не приводит к повышению интеллектуального потенциала персонала организации;
- 4) результат реализации обыденного знания.

24. В чем отличие рутинного и интеллектуального продукта:

- 1) большая продолжительность жизненного цикла;
- 2) в большинстве случаев обеспечивает среднюю норму прибыли;
- 3) вызывает рост интеллектуального потенциала персонала организации;
- 4) продается не только на общем рынке товаров и услуг, но и на специфическом рынке патентов, лицензий, ноу-хау и т.д.



25. Что можно отнести к объектам на рынке знаний?

- 1) информация, отражающая результаты рационализаторской деятельности;
- 2) информация, отражающая результаты изобретательской деятельности;
- 3) информация, отражающая результаты образовательного поиска;
- 4) информация, отражающая результаты интеллектуального поиска.

26. В какой деятельности реализуется познавательная мотивация работника?

- 1) революционной;
- 2) созидательной;
- 3) эволюционной;
- 4) модернизационной.

27. В чем отличие рутинного от интеллектуального капитала организации?

- 1) является собственностью организации;
- 2) не является собственностью организации;
- 3) не создает традиционные товары и услуги;
- 4) обеспечивает высокую норму прибыли.

28. В чем отличие интеллектуального от рутинного капитала организации?

- 1) создает традиционные товары и услуги;
- 2) не является собственностью организации;
- 3) является собственностью организации;
- 4) не обеспечивает монопольного положения на рынке товаров и услуг.

29. На сколько категорий работников классифицирует А. Прихач с точки зрения их ценности для возникновения творческих идей, вне зависимости от внешних условий:

- 1) 4
- 2) 6
- 3) 8
- 4) 10

30. Укажите, какие ценности корпоративной культуры направлены на стимулирование инновационной активности персонала:

- 1) допущение возможности ошибаться (толерантность к провалу);
- 2) инициатива наказуема;
- 3) кто предлагает идею, тот сам ее реализует;
- 4) отсутствие доступа к ресурсам.

31. Укажите, ценности инновационной активности работника в организации:

- 1) материальное вознаграждение;
- 2) проявление ответственности;
- 3) реализация идей;
- 4) достижение целей.

32. Укажите, причины демотивации работников к проявлению инновационной активности в организации:

- 1) отсутствуют ценности инновационной активности в корпоративной культуре;



- 2) отсутствует желание у работника проявлять инновационную активность;
- 3) работник не готов проявлять инновационную активность;
- 4) в организации осуществляется рыночное стимулирование труда.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Основные понятия модернизации трудовых отношений в российских организациях
2. Основные подходы к определению инноваций и их классификация
3. Структура инновационного процесса
4. Инновационное управление трудом
5. Инновационная политика
6. Сущность и виды интеллектуальной собственности
7. Необходимость защиты интеллектуальной собственности
8. Порядок защиты интеллектуальной собственности
9. Сущность и функции инновационного менеджмента
10. Цель и задачи инновационного менеджмента
11. Классификация нововведений в кадровой работе
12. Развитие и современное состояние инновационного менеджмента
13. Менеджеры в инновационной сфере
14. Кадровая реформа; инновационный потенциал работника
15. Системный подход в инновационном менеджменте
16. Сущность жизненного цикла новшеств.
17. Стратегический и оперативный этапы инновационного управления
18. Особенности методов инновационного менеджмента
19. Классификация нововведений в кадровой работе, кадровая реформа
20. Организационные формы инновационного развития
21. Типы организационных структур инновационных предприятий
22. Организация создания, внедрения и реализации инноваций
23. Новые организационные формы инновационной деятельности
24. Диффузия нововведений в кадровой работе
25. Управление созданием и разработкой новшества
26. Управление внедрением и реализацией нововведений
27. Инновация как товар
28. Цели, функции подразделений служб управления персоналом по разработке и внедрению нововведений в кадровой работе
29. Виды рынков инноваций
30. Типы, виды оргструктур управления инновациями
31. Нормативная база, развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом и его развития
32. Новаторская деятельность
33. Государственная инновационная политика, государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе
34. Виды конкурентных преимуществ
35. Формирование конкурентных преимуществ
36. Ценности корпоративной культуры инновационной организации
37. Интеллектуальная собственность; восприимчивость организации к нововведениям



39. Этапы формирования инновационных ценностей корпоративной культуры
40. Сопротивление и внедрение нововведений
41. Оценка инновационных рисков
42. Стратегия и тактика управления рисками в инновационном предпринимательстве
43. Методы и приемы управления рисками в инновационной сфере
44. Структура процесса управления рисками инновационной деятельности
45. Источники и формы финансирования инноваций
46. Методы финансирования инновационной деятельности
47. Проектное финансирование инновационной деятельности
48. Венчурное финансирование нововведений
49. Инновационный проект: сущность и виды
50. Проектное управление инновационной деятельностью
51. Принципы анализа инновационного проекта
52. Методы оценки эффективности проекта
53. Сущность и виды планирования инноваций
54. Система внутрифирменного планирования инноваций
55. Методы внутрифирменного планирования инноваций
56. Необходимость государственного регулирования инноваций
57. Государственная инновационная политика
58. Способы и механизмы государственного воздействия на инновационные процессы
59. Психологические типы инновационных менеджеров
60. Формирование лидеров и их команды
61. Делегирование в инновационном менеджменте
62. Мотивация в инновационном менеджменте
63. Коммуникации в инновационном менеджменте
64. Стили управления инновациями
65. Сущность и виды управленческого анализа инновационной деятельности
66. Базы данных управленческого анализа инноваций
67. Система показателей оценки инновационной активности персонала
68. Сопровождение нововведений; экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе.
69. Контроль результатов управления инновационной деятельностью
70. Сущность, системы, формы и методы стимулирования инновационной активности персонала.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

1. На основе лекционного материала провести анализ трудовых отношений организации и определите готовность персонала к проявлению инновационной активности.

2. На основе анализа методик оценки инновационного потенциала предложить свои показатели оценки инновационного потенциала организации.

3. На основе анализа литературы представить подход к стимулированию инновационной активности менеджеров организаций.



4. На основе лекционного материала определить характеристики рутинного и интеллектуального капитала.

5. На основе лекционного материала произвести расчет влияния корпоративной культуры на инновационную активность персонала.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста



Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка за экзамен определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания: Итоговая оценка:

менее 9 баллов – неудовлетворительно,

9-20 – удовлетворительно,



21-32 – хорошо,
более 32 – отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность представлений о теории управления, не владение управленческой терминологией, неумение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, находить организационно-управленческие решения.

