ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Все направленности (профили) программы

Дисциплина: Организационное поведение

1. **Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное поведение» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, все направленности (профили) программы, оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы

Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями*:

– ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно- управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

2. **Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.**

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие	ИДК-ОПК-3.3 Обосновывает организационно- управленческие решения на основе знания поведе-	Знать: теоретические основы организационного поведения Уметь: анализировать и формировать продуктивное поведение индивидуумов, групп и органи-

решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ния людей в организации, определяет социальную значимость принимаемых решений в условиях сложной и динамичной среды, оценивая их последствия	зации в целом, а также применять эти знания для принятия эффективного управленческого решения. Владеть: навыками постановки и решения практических задач в области управления организационным поведением.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования организационных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы связей хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области анализа организационного поведения, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свиде-	Продвинутый

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
тельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области организационного поведения, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам планирования и контроля кадров, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	

3. **Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины**

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

1.Что такое организация?
2. Что такое поведение человека?
3. Что такое среда организации?
4. Какие типы организаций вы знаете?
5. Перечислите и охарактеризуйте основные этапы жизненного цикла организации.
6. Специфика жизненного цикла организации с позиций управления человеческими ресурсами
7. В чем заключаются базовые противоречия в организации?
8. Основные технологии управления персоналом
9. Дай те характеристику психологических типов К. Юнга.
10. Классификация Майерс-Бриггс.
11.Что такое экстравертная и интровертная организации?
12. Что такое ощущающая и интуитивная организация?
13. Какие модели взаимодействия определяют климат организации?
14. Какие виды информационных потоков вы знаете?
15. Что такое неформальная система взаимоотношений?
16. Что такое стереотипы организационного поведения?
17. Какие способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций вы знаете?
18. Понятие и источники организационной культуры.
19. Области проявления организационной культуры.
20. Понятие межкультурной среды
21. Мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.
22. Типы организационной культуры.
23.Понятие организационного поведения
24.Природа организационного поведения

25.Управленческий взгляд на человеческую природу
26. Модели организационного поведения.
27.Коммуникации в управлении организационным поведением.
28. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций
29. Планирование и осуществление изменений.
30. Программы организационного развития.
31. Методы оценки эффективности программ.
32. Методы организационных изменений.
33. Сопротивление изменениям и его преодоление.
34. Типы реакции на проводимые изменения.
35. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.
36. Способы разрешения конфликтных ситуаций
37. Что такое организационные изменения?
38. Функциональные аспекты формирования команд.
39. Психологические основы формирования команд.
40. Социальные, этнические, конфессиональные и культорные особенности управления человеческими ресурсами в межкультурной среде
41. Факторы групповой сплоченности
42. Психологическая совместимость.
43. Основные условия эффективной командной работы.
44. Условия формирования эффективной команды.
45. Типологические профили и их использование при формировании команд.
46. Специфика командной работы в сфере управления человеческими ресурсами

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации.

По компоненте компетенций «Знать»

1. Современные технологии управления персоналом
2. Психологические особенности организационного поведения в сфере управления человеческими ресурсами
3. Типы конфликтов в организации. Причины деловых конфликтов.
4. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Прогнозирование, разрешение и предупреждение конфликтных ситуаций.
5. Технологии управления персоналом в межкультурной среде
6. Управленческая решетка Блэйка и Мутона
7. Понятие кризиса мотивации

8. Негативная трансформация представления о современной трудовой деятельности
9. Управление человеческими ресурсами: развитие новых способностей у персонала
10. Разнородный составом сотрудников (возраст, пол, способности, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности)
11. Специфика организационного поведения сотрудников HR- организации
12. Специфика организационного поведения в межкультурной среде
13. Факторы, препятствующих формированию эффективного коллектива.
14. Основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенностей, присущие многонациональному коллективу
15. Психологические особенности организационного поведения в сфере логистики.
16. Понятие психологического климата в управлении человеческими ресурсами
17. Типы конфликтных ситуаций.
18. Современные технологии управления человеческими ресурсами
19. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных коммуникаций.
20. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых коммуникаций.
21. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании организационных коммуникаций.
22. Понятие изменения организационного поведения
23. Понятие сопротивления изменениям организационного поведения
24. Этапы формирования команды. Специфика для сферы управления человеческими ресурсами.
25. Психологические основы формирования команды.
26. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности управления человеческими ресурсами)
27. Основные методы анализа психологической совместимости.
28. Предпосылки формирования эффективной команды в сфере управления человеческими ресурсами
29. Типологических профили и их использование при формировании команд в сфере управления человеческими ресурсами
30. Специфика командной работы в сфере управления человеческими ресурсами

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Анализ мотивов (внутренние причины поступков)?
2. Анализ стимулов (внешние причины поступков)?
3. Анализ мотивации (преобразование стимулов в мотивы поведения)?
4. Анализ мотиваторов (доминанты субъективного мира человека, регулирующие его поведение по интересам «изнутри», например карьера, к которой он стремится, творческая работа, в которой работник находит себя)?

5. Анализ стимуляторов (факторы объективного окружения, регулирующие его поведение «извне», например льготы, компенсации, поддержка коллег по работе и др.)?
6. Анализ мотивировки (обоснование тех или иных поступков и стратегий поведения)?
7. Анализ потребности (переживание нужды в чем-либо)?
8. Управлять человеческими ресурсами для обеспечения конкурентного преимущества организации
9. Развивать этически-приемлемую организационную структуру;
10. Управлять разнородным составом сотрудников (возраст, пол, способности, социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности);
11. Анализ управленческой решетки Блэйка и Мутона**.**
12. Управлять организационным поведением, когда организация действует в межкультурной среде
13. Анализ факторов, препятствующих формированию эффективного коллектива.
14. Анализ основных социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей, присущих многонациональному коллективу
15. Анализ психологических особенностей организационного поведения в сфере управления человеческими ресурсами
16. Анализ психологического климата в коллективе
17. Разрешение конфликтных ситуаций.
18. Применять современные технологии управления человеческими ресурсами
19. Анализ способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межлич-ностных коммуникаций.
20. Анализ способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых коммуникаций.
21. Анализ способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании организационных коммуникаций.
22. Анализ эффективности программ изменений организационного поведения
23. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления
24. Анализ функциональных аспектов формирования команд.
25. Анализ психологических основ формирования команд.
26. Анализ социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей управления человеческими ресурсами в межкультурной среде
27. Методы анализа психологической совместимости.
28. Анализ условий формирования эффективной команды.
29. Анализ типологических профили и их использование при формировании команд в сфере управления человеческими ресурсами
30. Специфика командной работы в сфере управления человеческими ресурсами

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. Задание

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в кадровом агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15… В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но както сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а

он получает все результаты. Я большему научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

2. Вы начальник отдела управления персоналом. В таблице 1. приведены основные задачи, стоящие перед организацией на различных стадиях ее жизненного цикла. Определите, какой стадии цикла соответствует каждая из задач, и заполните таблицу. Обоснуйте свой выбор.

Изобразите данные из таблицы графически.

Таблица 1. Задачи, стоящие перед организацией на различных стадиях ее жизненного цикла

Задача	Стадия жизненного цикла организации
Создание условий для экономического роста	
Доступ к необходимым ресурсам	
Обеспечение качества товаров и услуг	
Обеспечение конкурентоспособности товаров и услуг	
Обеспечение стратегической дееспособности	
Сохранение и упрочение устойчивого положения на рынке	
Установка на оптимизацию издержек	
Сокращение номенклатуры продукции	
Увеличение продаж имеющимся клиентам	

3. На примере Honda Motors определите, к какому психологическому типу относится эта организация. Как она будет действовать в кризисной ситуации? Обоснуйте свой ответ.

«Для руководителей не предполагалось создание отдельных кабинетов. Не было ни одного офиса или стола, который мог бы принадлежать кому-то одному. Топ-менеджеры были вынуждены оказываться всюду и везде. В результате они стали странствующими фасилитаторами, людьми, оперативно помогающими решить проблемы. До сих пор сорок руководителей высшего звена и управляющие компании располагаются в одном и том же месте, где стоят лишь шесть отдельных столов и пять больших круглых столов для конференций».

4. Охарактеризуйте отрицательные для вашей организации моменты, связанные с групповой формой организации труда:

«Вас назначили начальником отдела управления человеческими ресурсами в котором вы раньше работали простым сотрудником. Вы вызвали к себе подчиненного для выяснения причин его опозданий, но сами неожиданно задержались на совещании в дирекции и пришли позже. Подчиненный же пришел вовремя. Как вы построите свою беседу с подчиненным в этом случае?»

5. Определите, какие из приведенных ниже утверждений верны, а какие нет.

Утверждения.

1. Организационная культура отличает одну организацию от другой.
2. Поддержание культуры зависит от неформальных лидеров.
3. Освоение работниками организационной культуры зависит от их адаптации в организации.
4. Организационная культура относится к факторам внешней среды.
5. Базовые установки культуры бездоказательно принимаются и разделяются членами организации.
6. Переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой – это предсказуемое изменение.
7. Жизненный цикл организации и жизненный цикл товара не связаны между собой.
8. Миссия организации, как правило, формулируется на стадии роста.
9. На стадии зрелости организации резко усиливается конкуренция.
10. На стадии упадка организации усиливается централизация управления.

6**. Задание**

1. Проклассифицируйте указанные ниже нормы поведения по предлагаемым признакам, заполнив таблице 1.
2. Приведите примеры норм, существующих в ваших организациях или известных вам, которые отличаются от названных.

Таблица 1. Виды норм поведения

Группы норм	Нормы
Нормы деятельности	
Нормы, регламентирующие дресс-код	
Нормы, регламентирующие распределение ресурсов внутри группы	

Виды норм

1. Качество – главный принцип нашей работы!

2. Все сотрудники должны ходить в униформе с символикой организации.

3. Все задания должны выполняться сотрудниками в рабочее время. Никаких сверхурочных!

4. Вознаграждение членов группы осуществляется пропорционально их трудовому вкладу в результаты работы группы.

5. В нашей организации мужчины должны ходить в темных костюмах, белых рубашках и не пестрых галстуках.

6. Все сотрудники не покидают своих рабочих мест до тех пор, пока их не отпустит непосредственный руководитель.

7. Члены группы ни при каких обстоятельствах не должны сообщать руководителю об опоздавших.

8. Вознаграждение членов группы осуществляется по результатам работы группы в целом и распределяется по принципу «каждому – поровну».

9. Никаких украшений персонал организации носить не должен!

10. Члены группы не должны открыто критиковать точку зрения коллеги в присутствии руководителя.

11. Все члены группы несут коллективную ответственность за результаты деятельности группы.

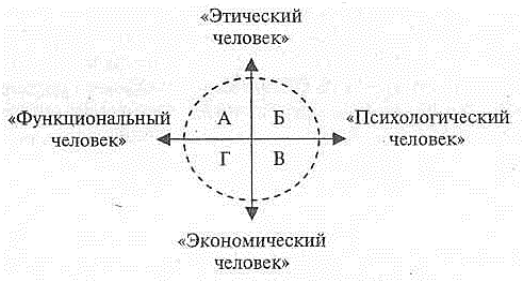
12. Каждый член группы имеет доступ к необходимой для работы информации.

13. В нашей организации женщинам запрещается носить брюки, мини-юбки, декольте.

7. В истории развития организаций сложились четыре представления о том, что есть человек работающий:

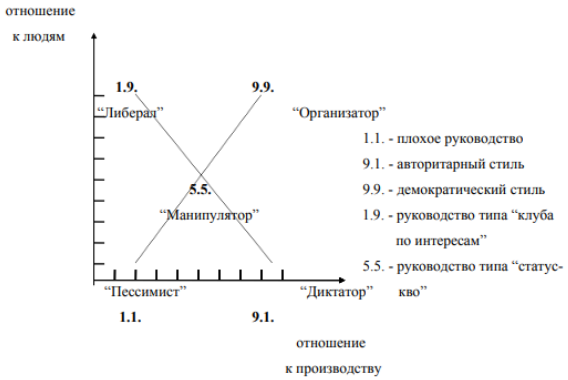
- «экономический человек»
- «функциональный человек»
- «психологический человек»
- «этический человек»

Эти стереотипы оказываются ориентирами поведения как управляющего, так и управляемого персонала. Эти четыре стереотипа «задают» четыре сегмента организационного поведения (рис.1), которые и определяют состояние человека работающего: ригористический (подчинение служебному долгу); автономный (свобода организационного маневра); мобилизационный (психологическая готовность к работе); прессинговый (подчиненность рабочим операциям во времени и в пространстве).



Опишите в рамках этой модели предложенный пример отдела управления персоналом

8. Используя управленческую решетку Блейка и Мутона охарактеризуйте стиль руководства в вашей организации

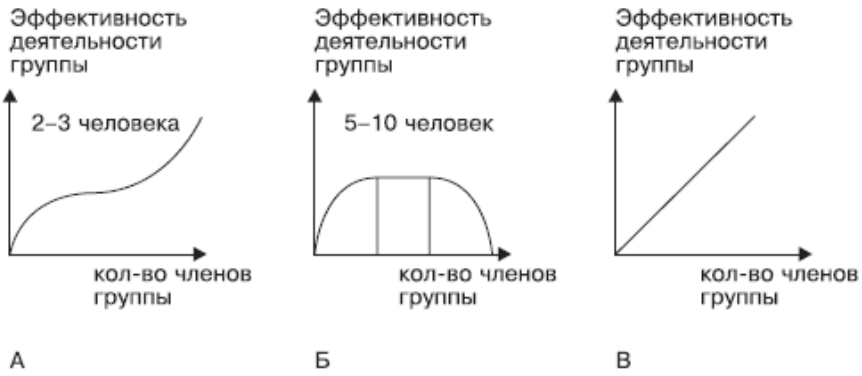


9. Проанализируйте перечисленные в таблице 1 вариации стереотипов. Определите, какие методы преодоления сопротивления подходят для каждого конкретного случая и какой стиль проведения изменений наиболее целесообразно использовать.

Таблица 1. Стереотипы и пути их преодоления

Вариации стереотипов	Форма проявления сопротивления	Методы преодоления сопротивления	Стиль проведения изменений
«Это у нас уже есть»	Приводится пример, в некоторых чертах схожий с предлагаемым изменением		
«Это у нас не получится»	Приводится целый перечень факторов, которые не позволяют даже надеяться на положительный результат от из-менения		
«Это не решает наших главных проблем»	Поскольку может быть несколько точек зрения на главные проблемы, то и изменение может быть оценено как неадекватное		
«Это требует доработки»	Изменение оценивается как «сырое» и отклоняется		
«Здесь не все равноценно»	От предлагаемого изменения отделяют некоторые существенные моменты, без которых оно теряет всякий смысл		
«Есть и другие предложения»	Предлагающая сторона ставится в заведомо невыгодные условия конкуренции с другими инициаторами изменений и вынуждена пойти на выяснение отношений с ними		

10. Какой из графиков на рис. 4.1 в наибольшей степени отражает зависимость эффективности деятельности группы от ее размера?



Цель.

Получить опыт разработки способов воздействия на группу с целью сокращения возможностей проявления трудовой пассивности.

Задание.

Разработать план действий по сокращению трудовой пассивности группы продавцов. *Ситуация.*

Вы – менеджер оптово-розничного магазина, занимающегося продажей строительных материалов и других товаров для оформления интерьера дома (пиломатериалов, сантехники и т. д.) как коммерческим заказчикам, так и индивидуальным покупателям.

Сотрудники магазина организованы в три группы.

1. Группа из шести кассиров, которые проверяют продукты, отобранные покупателями на местах.

2. Группа из пяти продавцов, помогающих посетителям находить необходимые им товары на полках. Кроме того, они расставляют товары по полкам и пополняют запасы.

3. Группа из четырех сотрудников, которые обслуживают оптовых покупателей.

Заработная плата у всех сотрудников пропорциональна числу отработанных часов.

Кассиры и продавцы получают минимальную ставку, а сотрудники, работающие с оптовыми покупателями, получают полуторную минимальную ставку.

Вы удовлетворены работой кассиров и сотрудников по работе с оптовыми клиентами, однако у вас создалось впечатление, что продавцы на местах прилагают мало усилий. В ряде случаев посетители жалуются, что не могут найти необходимые товары, и вы сами их отыскиваете, причем некоторые продавцы в это время не заняты.

Продавцы не кажутся слишком загруженными, и их нагрузка за последнее время не увеличилась, хотя они должны вести учет дополнительной работы, в том числе по раскладке новых товаров и пополнению товаров на полках. Вы часто видите, как члены этой группы болтают друг с другом, выходят покурить за магазин, звонят по личным делам и устраивают больше перерывов, чем им положено.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 3).

Таблица 3 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.