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 всех форм обучения по дисциплине

Направление подготовки: 43.03.02 Туризм
Направленность (профиль): Туризм
Форма промежуточной аттестации: экзамен

Дисциплина: Менеджмент

1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине у обучающихся по направлению подготовки 43.03.02 Туризм, для всех направленностей (профилей) программы, оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы (таблица 1).

Таблица 1 – Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

ФГОС*
Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности **ОПК-2** Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью

***Примечание:** Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 43.03.02 Туризм.

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования определены в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза.

В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и навыки, и соотнесенные с индикаторами достижения компетенций, установленными основной профессиональной образовательной программой вуза (таблица 2).

В таблице 3 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 2 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	**Индикатор достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	**ИДК-УК-9:** Обосновывает управленческие решения в различных областях жизнедеятельности, основываясь на принципах экономической эффективности	**Знать:** - принципы экономической эффективности, определяющие процедуры обоснования управленческих решений в профессиональной сфере **Уметь:** - обосновывать управленческие решения в экономической сфере **Владеть:** - навыками оптимизации управленческих решений в профессиональной сфере с учетом принципов экономической эффективности
ОПК-2 Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	**ИДК-ОПК-2:** Разрабатывает и представляет оптимальные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	**Знать:** - основные концепции, цели, задачи и методы менеджмента, **Уметь:** - применять основные методы менеджмента для разработки и представления оптимальных организационно-управленческих решений, **Владеть:** - навыками критической оценки предлагаемых вариантов организационно-управленческих решений в сфере управления деятельностью экономических субъектов

Таблица 3 – 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, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования социальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы социальных 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 менеджмента, 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 свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области менеджмента, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, их институциональной структурой и направлениями политики государства; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, а также использования полученных сведений для принятия решений. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам дисциплины, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению.

Задание на контрольную работу по дисциплине «Менеджмент» в приложении к рабочей программе.

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. Понятие кибернетики.
2. Понятие и виды организации
3. Понятие внутренней среды организации. Факторы внутренней среды
4. Понятие внешней среды организации. Факторы внешней среды
5. Понятие коммуникационного процесса. Элементы коммуникационного процесса
6. Понятие решения. Виды решений
7. Подходы к принятию решений
8. Понятия: формализация, модель, моделирование.
9. Этапы моделирования
10. Количественные методы решения практических задач
11. Виды планирования
12. Понятие и принципы стратегического планирования
13. Этапы стратегического планирования
14. Виды директив, разрабатываемых для реализации стратегического плана
15. Понятие делегирования, ответственности и полномочий
16. Типы организационных структур
17. Этапы проектирования организационных структур
18. Принципы построения организационных структур
19. Содержательные теории мотивации
20. Процессуальные теории мотивации
21. Понятие контроля
22. Этапы контроля
23. Типы работников. Понятие трудовых ресурсов
24. Методы управления
25. Понятие и основные типы руководителей
26. Понятие лидерства, подходы к лидерству
27. Понятие и элементы формирования трудовых ресурсов
28. Структура заработной платы работника. Виды льгот. Понятие социального пакета
29. Понятие профессиональной ориентации и социальной адаптации. Понятие маркетинга персонала.
30. Понятие и виды конфликтов
31. Понятие изменений в организации, порядок проведения изменений. Понятие стресса, способы снижения стресса.
32. Понятие этики менеджмента
33. Школы менеджмента, управленческие революции в менеджменте
34. Современные тенденции в менеджменте

по компоненте компетенций «Уметь»

1. Объяснить закономерности управления различными системами
2. Объяснить особенности функционирования организации на разных этапах ее жизненного цикла
3. Дать характеристику SWOT-анализу. Объяснить его возможности.
4. Дать характеристику БКГ-матрице. Объяснить ее возможности.
5. Дать характеристику видам коммуникаций в организации
6. Дать характеристику видам принимаемых решений
7. Дать характеристику факторам, влияющим на принятие решения
8. Раскрыть причины применения моделей и их возможности
9. Дать характеристику методам оптимального математического программирования.
10. Дать характеристику методам прогнозирования. Оцените условия их применения.
11. Дать характеристику видам планирования
12. Дать характеристику задачам и особенностям стратегического планирования
13. Дать характеристику стратегическим альтернативам
14. Дать характеристику бюджетам и системе управления по целям
15. Дать характеристику линейным и штабным полномочиям
16. Дать сравнительную характеристику бюрократических и адаптивных структур
17. Дать характеристику организационным структурам по взаимодействию с внешней средой
18. Дать характеристику централизованным и децентрализованным организационным структурам
19. Дать характеристику природе мотивации и условиям эффективности мотивации
20. Дать характеристику условиям применения теорий мотивации на практике
21. Дать характеристику поведенческим аспектам контроля
22. Дать характеристику концепции контроллинга
23. Дать характеристику роли человека в организации
24. Дать характеристику разных видов групп людей в организации
25. Дать характеристику основы власти
26. Дать характеристику разным подходам к руководству. Раскрыть достоинства и недостатки каждого.
27. Дать характеристику планированию потребности трудовых ресурсов. Раскрыть этапы планирования
28. Дать характеристику набора и отбора кадров.
29. Дать характеристику элементам развития трудовых ресурсов
30. Дать характеристику методам управления конфликтами
31. Дать характеристику порядку проведения изменений в организации
32. Дать характеристику социальной ответственности менеджмента
33. Дать сравнительную характеристику школам менеджмента
34. Дать характеристику новым организационным структурам

по компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. Привести пример контура управления в социальной системе. Пояснить его действие.
2. Провести сравнение работы менеджера и исполнителя, менеджера и предпринимателя.
3. Провести анализ внутренней среды магазина формата «у дома». Выявить сильные и слабые стороны
4. Провести анализ внешней среды «Аптеки». Выявить возможности и угрозы
5. Приведите типичные коммуникационные проблемы организации. Предложите способы их решения
6. Предприятие выпускает изделие. Качество изделия хуже, чем у конкурентов. Изучение проблемы показало, что на предприятии не хватает квалифицированных специалистов. Распишите поэтапно порядок рационального решения данной проблемы
7. Предложите критерии принятия решения для каждого из следующих случаев. Выбор критериев поясните:

- выбор варианта инвестирования средств,
- выбор варианта разработки инновационного продукта,
- разработка программы выполнения заказа.

8. Две конкурирующие фирмы ведут активную рекламную компанию. В одной из компаний выдвинуто предложение по увеличению количества билбордов (рекламных щитов) на улицах. Каковы возможные последствия этого конкурентного действия в зависимости от реакции на него второго конкурента? Решение провести с использованием метода платежной матрицы.
9. Решить задачу методом сетевого графика. Перед подразделением стоит задача определить сроки выполнения проекта и рационализировать использование трудовых ресурсов. Проект состоит 7 видов работ. Каждый вид работ может быть выполнен только по только по завершении предыдущего. Исключение касается работы № 5, которая может быть выполнена сразу после работы №2. Работа № 6 может быть выполнена после завершения работ №№ 1-5. Сроки и требующиеся ресурсы представлены в таблице. Максимальное количество сотрудников, которое может быть привлечено к работе одновременно – 7 человек.

   Таблица. Сроки выполнения работ и требующиеся ресурсы.

№ работы	Время выполнения работы, дни	Необходимая численность персонала
1	5	4
2	4	5
3	8	7
4	5	3
5	6	4

6	10	6
7	3	5

10. Нужно найти решение о методе перемещения груза со дна карьера на поверхность. Решите задачу методом мозгового штурма. Раскройте ход решения и поясните свои действия
11. Предложите систему планов для крупной страховой компании. Обоснуйте ее
12. Дать оценку внешней среды для банка, выявите возможности и угрозы, предложите стратегические мероприятия по решению данных проблем
13. Дать оценку внутренней среды банка, выявите проблемы и предложите стратегические мероприятия по решению данных проблем
14. Разработайте систему управления по целям для кредитного отдела банка
15. Разработайте систему правил для формирования организационной структуры
16. Разработайте организационную структуру для отделения банка. Поясните структуру.
17. Разработайте организационную структуру для организации, занимающейся проектированием зданий. Поясните структуру
18. Разработайте организационную структуру для небольшого производственного предприятия. Поясните структуру
19. Поясните применение теории мотивации Маслоу на примере операциониста банка и объясните проблемы применения данной теории
20. Поясните применение теорий МакКлелланда и Герцберга на примерах. Объясните проблемы применения данных теорий.
21. Разработайте систему контроля для бухгалтера. Поясните ее
22. Разработайте систему контроля сотрудников для руководителя планово-экономического отдела. Поясните ее
23. В организации принято решение создать комитет по подготовке нового коллективного договора. Составьте правила работы для данного комитета.
24. В подразделении имеется неформальная группа. Составьте для руководителя правила по управлению такой группой
25. В финансовом отделе ушел руководитель. Новым руководителем назначили человека из коллектива. Но подчиненные не слушают нового начальника. Объясните ситуацию и предложите варианты решения данной проблемы.
26. Какие стили в большей степени подходят для следующих ситуаций. Ответ пояснить:

- управление ремонтной бригадой,
- управление ротой солдат,
- управление научно-исследовательским коллективом,
- управление спасением людей во время паводка,
- управление страной

27. В организации освободилась должность начальника отдела маркетинга. Где взять руководителя? Сравните достоинства и недостатки внутреннего и внешнего источника набора на данную должность.
28. На предприятии одна давних из сотрудниц отдела показывала высокие показатели в работе и ее планировали назначить на должность руководителя отдела, о чем сотрудница знала и рассчитывала на это место. Однако, когда должность руководителя освободилась, то начальство решило провести анкетирование возможных кандидатов. По результатам анкетирования на первое место вышла другая сотрудница. Какие варианты действий возможны в этой ситуации? Каковы ее последствия? Как учитывать интересы организации и социальный фактор? В чем заключается ответственность руководителя при принятии данного решения?
29. Разработайте положение о системе адаптации новичков в коллективе
30. Какие виды конфликтов возникают в студенческой группе? Предложите пути решения данных конфликтов
31. В организации внедряется новый порядок работы. Но давний руководитель отдела и ряд сотрудников, не хотят работать по-новому и препятствуют изменениям. Какие варианты действий возможны в данной ситуации? Как при этом учитывать интересы организации и социальный фактор? В чем заключается ответственность руководителя при принятии данного решения?
32. В чем заключается социальная ответственность туристического предприятия? Составьте перечень положений по социальной ответственности предприятия и объясните их необходимость.
33. В чем заключаются особенности разных моделей менеджмента? Как национально-исторические особенности разных стран повлияли на их модели менеджмента?
34. Компания занимается разработкой программного обеспечения в сфере туризма. Выберите структуру для данной компании. Поясните особенности управления и организации работы в данной компании. Предложите основные правила работы в данной компании.

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 4).

Таблица 4 – 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.