

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Врио ректора

Дата подписания: 25.11.2022 09:50:38

Уникальный программный ключ:

b2dc75470204bc2bfec58d577a1b983ee223ea2999e349d104510

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

УТВЕРЖДАЮ
декан экономического факультета

_____ Н.А. Середа
«15» июня 2022 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготов- ки/Специальность	<u>38.04.01 Экономика</u>
Направленность (профиль)	<u>«Корпоративные финансы»</u>
Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>2 года 4 месяца</u>

Караваяево 2022

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Корпоративное управление»

Разработчик:

зав. кафедрой

Котлярова Л.Д. _____

Утвержден на заседании кафедры

менеджмента и права, протокол № 9 от «29» апреля 2022 года

Заведующий кафедрой

Котлярова Л.Д.

Согласовано:

Председатель методической

комиссии экономического факультета

Королева Е.В.

Протокол № 3 от 08.06.2022года

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

№ п/п	Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
1	Сущность и механизмы современного корпоративного управления	ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	Тестирование	20
2	Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации		Тестирование	20
3	Органы управления и их компетенция		Тестирование	20
4	Методы корпоративного управления		Тестирование	20
5	Регламентирование управленческой деятельности в организации		Тестирование	20
6	Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска		Тестирование	20
7	Управление организационными изменениями в условиях риска		Тестирование	20
8	Корпоративная культура		Тестирование	20
Всего:			-	160

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации	Сущность и механизмы современного корпоративного управления	
	ИД-1ПКос-3 Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками	Тестирование
	Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации	
	ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3ПКос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	Тестирование
	Органы управления и их компетенция	
	ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3ПКос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	Тестирование
	Методы корпоративного управления	
	ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3ПКос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	Тестирование
	Регламентирование управленческой деятельности в организации	

	<p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p>	Тестирование
<p>Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска</p>		
	<p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование
<p>Управление организационными изменениями в условиях риска</p>		
	<p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p>	Тестирование
<p>Корпоративная культура</p>		
	<p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3_{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	Тестирование

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Модуль 1. «Сущность и механизмы современного корпоративного управления»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Управление это:

+целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления с целью приведения его в заданное состояние
изучение общих и специфических закономерностей управления обществом
процесс создания материальных благ
воздействие на определенную часть управляемого объекта для достижения поставленной цели.

Задача управления сводится к тому, чтобы:

+согласовать субъективную деятельность людей с требованиями объективных законов развития общества
направить усилия людей на решение конкретных задач
организовать деятельность коллектива

Науке управления свойственны методы исследования:

+системный подход, фотохронометражные наблюдения, графические методы, экспертная оценка, социологический опрос
использование метода тренда, корреляционная зависимость, математические зависимости
методы экстраполяции, динамического ряда, методы наблюдения

Управления как процесс подразделяется на:

управление обществом
управление коллективами
+управление в неживой, живой природе и управление людьми

Субъект управления это:

+работник управления
средства труда
менеджмент
маркетинг

К настоящему времени сформировалась концепция сущности корпоративного управления:

финансы компании
менеджмент компании
+ богатый спектр факторов, обуславливающих эффективность функционирования корпораций
крупные акционеры.

Основной вид отношений корпоративного управления:- это:

+отношения акционеров
совладельцев капитала общества
применение менеджмента различного уровня
нет неверных ответов.

Важный вид отношений корпоративного управления:

выплата дивидендов акционерам
рентабельность корпораций
+ распределение ответственности акционеров
выплата налогов.

Функция управления это:

определенное свойство субъекта управления

определенное свойство объекта управления
+ группа операций, основанная на разделении труда
это обособленные виды деятельности, направленные на определенную часть управляемого объекта для достижения поставленной цели

Объект управления это:

работник управления
+ коллективы бригад
менеджеры
маркетологи

Корпоративное управление - это управление:

технологиями
трудовыми ресурсами
+ совместным капиталом
производством

К признакам корпорации можно отнести:

+ статус юридического лица
бессрочное существование
ограничение при передаче акций
принцип ограниченной ответственности

Область распространения англо-американской модели:

+ США
Австралия
Канада
Бельгия

Основной вид отношений корпоративного управления:- это:

+ отношения акционеров
совладельцев капитала общества
применение менеджмента различного уровня
нет верных ответов

Корпорация — это:

группа лиц для совместной деятельности;
группа предприятий;
+ субъект права (юридическое лицо);
коллективное хозяйство.

Объектом корпоративного управления является:

труд;
+ капитал;
техника и технология;
отношения.

Понятийный аппарат корпоративного управления включает:

сущность управления
цели управления
задачи управления
+ функции управления по менеджменту

Проблема организации эффективного корпоративного управления обусловлена в основном:

появлением большого количества ООО
+ развитием малого бизнеса
созданием в стране условий для интеграции предприятий
развитием частного предпринимательства

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименова-	Критерии оценивания сформированности компетенции
------------------	--

ние индикатора достижения компетенции (части компетенции)	(части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-1_{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками</p> <p>ИД-2_{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p>	<p>владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений и отдельных работников, допускает неточности при определении цели управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками</p>	<p>по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению рисками</p>	<p>принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников, уверенно определяет цели по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками</p>

Модуль 2. «Влияние внутренней и внешней среды на деятельность организации»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите несколько правильных вариантов ответа:

Какие из вышеперечисленных переменных не относятся к внутренней среде организации:

цели

+конкуренты

структура

задачи

+поставщики

К разновидностям технологии производства относятся:

+массовое производство;

+единичное производство;

государственное производство;

+серийное производство;

Задачи организации делятся на категории

- +работа с предметами;
- +работа с информацией;
- работа с покупателями;
- +работа с людьми.

К факторам внешней среды относятся:

- люди;
- +поставщики;
- технологии;
- +потребители.

К факторам внешней среды прямого воздействия относят (5 правильных ответов):

- +поставщиков трудовых, материальных, финансовых и др. ресурсов
- +потребителей
- социально-политические факторы
- состояние экономики

Основные внутренние переменные организации – это:

- +задачи;
- информационные системы;
- стратегия
- +люди.

Выберите один правильный вариант ответа:

Не оказывает немедленного воздействия на организацию:

- среда принятия решений;
- среда прямого воздействия;
- +среда косвенного воздействия.

Задача – это:

- конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится достичь группа;
- +предписанная работа, серия работ, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- направление деятельности организации;

Основные этапы жизненного цикла организации (6 правильных ответов):

- +рождение
- определение целей
- объединение
- возрождение

Структура организации – это:

- декомпозиция системы посредством расчленения целого на составляющие элементы
- некая совокупность взаимодействующих элементов, обладающая свойствами целостности и устойчивости
- +логическая взаимосвязь уровней управления и подразделений, построенная в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации

Какие факторы внешней среды влияют на организацию опосредованно:

- +косвенные
- прямые
- обратные
- целевые

Фирма подписала договор о продаже товаров на сумму 100 т. руб. С какой средой сталкивается фирма:

- микросреда;
- +макросреда.

Произошел рост инфляции на 2% в течение 6 месяцев. О каком факторе макросреды

идет речь:

политический

+экономический

культурный

научно-технический

Среда косвенного воздействия носит название:

микросреда

деловая среда

среда прямого воздействия

+макросреда

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3 _{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по управлению рисками, допускает неточности при определении задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при определении задач деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению рисками	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно определяет цели и задачи по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками

Модуль 3. «Органы управления и их компетенция»**Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:***Выберите один правильный вариант ответа:***Участники собрания в АО определяются не менее, чем :**

за 30 дней до собрания

+за 45 дней до собрания

за две недели до собрания

Собрание акционерного общества проводится:

+по решению наблюдательного совета
по решению генерального директора
по требованию более 30 % членов общества

Для открытого акционерного общества с числом членов более 1000 Совет должен быть избран не менее чем:

из 5 человек
+из 7 человек
из 9 человек

Унитарное предприятие на правах хозяйственного ведения создается по решению:
государственного (муниципального) органа
+правительства Российской Федерации
инициативной группы по созданию предприятия

В управлении товариществом на вере принимают участие:

+все участники товарищества
только часть их
правление товарищества

К исключительной компетенции Общего собрания кооператива относятся:

+утверждение Устава, прием в члены, образование наблюдательного Совета, избрание ревизионной комиссии
определение основных направлений деятельности, , распределение прибыли
руководителей подразделений
установление паевого взноса, утверждение годовых отчетов, назначение заместителей

Общее собрание государственного (унитарного) предприятия проводится:

не реже одного раза в год
+не реже двух раз в год
не реже четырех раз в год

Ревизионная комиссия кооператива избирается на общем собрании не менее чем:

из двух человек
+из трех человек
из пяти человек

Число членов с.-х. кооператива не может быть:

менее трех человек
+менее 5 человек
менее 10 человек

Хозяйственное товарищество может быть создано как минимум из:

одного лица
двух лиц
пяти человек

Число членов кооператива, внесших паевой взнос, но не принимающих личное участие в его деятельности не может быть:

более 50% его членов
более 30% его членов
+более 25% его членов

Правление кооператива избирается с числом членов:

+более 25 человек
более 50 человек
более 75 человек

Правление кооператива избирается сроком:

до 1 года
до 3 лет
+до 5 лет

Председатель правления кооператива избирается:

+на общем собрании кооператива
на заседании правления из числа его членов
на заседании Правления из числа членов кооператива

Общее собрание в обществе с ограниченной ответственностью собирается не реже, чем:

два раза в год
четыре раза в год
+один раз в год

Единоличный орган управления в ООО может быть избран:

из числа членов правления
+из числа членов общества
не из числа членов общества

В органы управления ООО могут входить:

+общее собрание, единоличный исполнительный орган, коллегиальный исполнительный орган
общее собрание, наблюдательный совет, единоличный исполнительный орган
общее собрание, единоличный исполнительный орган, общее собрание в подразделениях общества

В обществе с дополнительной ответственностью по результатам работы ответственность несут:

все участники общества в соответствии с их долями в пределах их вкладов
+все участники несут субсидиарную ответственность в одинаковом для всех кратном размере

участники, причинившие вред обществу

Избрание органов управления акционерного общества решается:

большинством голосов, присутствующих на собрании
путем голосования при наличии более 50% присутствующих
большинством в три четверти голосов членов общества

Общее собрание акционеров собирается ежегодно:

но не ранее трех и не позднее шести месяцев после окончания финансового года
+но не ранее двух и не позднее шести месяцев после окончания финансового года
не позднее шести месяцев, но после сдачи годового отчета

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3 _{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по управлению рисками, допускает неточности при определении	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при определении задач деятельности	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно определяет цели и задачи по управлению рисками подразделений, де-

работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками	организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению н рисками	тально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками
---	--	--	---

Модуль 4. «Методы корпоративного управления»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

К особенностям административных методов управления можно отнести:

средства волевого воздействия, которые предопределяют конкретное решение ситуации, характеризуются обязательностью их выполнения, создают экономическую заинтересованность

+средствам волевого воздействия, которые определяют конкретное решение ситуации, характеризуются обязательностью их выполнения, осуществляется прямое воздействие на управляемый объект

средствам волевого воздействия, которые определяют конкретное решение ситуации, характеризуются обязательностью выполнения, создают хорошую рабочую обстановку в коллективе

Организационные методы управления, обеспечивающие интегрированную комплексную деятельность структурного подразделения по управлению рисками для достижения стратегической цели организации, включают:

организационное регламентирование, оперативное управление, оперативное нормирование

организационно-методическое инструктирование, организационное регламентирование, оперативно-распорядительное воздействие

+организационное регламентирование, нормирование и инструктирование

К оперативно-распорядительному воздействию прибегают:

+когда необходимо регулирование системы управления, при нарушении режима процесса, когда требуется начать какое-то действие

во всех случаях решения оперативных вопросов производства

при необходимости выполнить отдельные действия

Оперативно-распорядительное воздействие осуществляется в виде:

+приказов, распоряжений, постановлений вышестоящих органов

приказов, распоряжений, постановлений органов управления предприятием

решений собрания, коллективных органов (совета, правления).

Экономические методы управления:

основаны на правах ответственности людей

+опираются на систему экономических интересов

предполагают использование руководителем своей власти

Долгосрочное планирование управления коллективом подразделения по управлению рисками для достижения поставленной цели организации называется:

+стратегическим

тактическим

текущим
модельным

Экономический механизм хозяйствования включает:

материальное стимулирование, вручение поощрительных призов, рентабельность, прибыль

планирование, материальное стимулирование, премии, прибыль

+планирование, материальное стимулирование, хозрасчет, ценообразование, кредитование и т.д.

Для эффективной рыночной экономики необходимы условия:

получение прибыли предприятиями, свобода хозяйственной деятельности, конкуренция рынка

высокая заработная плата, конкуренция, свободное ценообразование, ответственность за результаты

+свобода хозяйственной деятельности, полная ответственность за результаты, конкуренция товаропроизводителей, свободное ценообразование

Прямое административное указание, дисциплина, нормы, взыскания, поощрения следует отнести к:

социальным;

+организационно-административным;

экономическим;

психологическим.

Наиболее полно изложены способы разрешения конфликтов в:

просить участников сформулировать суть конфликта, вникнуть в его суть, убедить

+противников в их некомпетентности, высказать конкретные предложения

выслушать стороны, просить их сформулировать причины конфликта, высказать конкретные предложения

сформулировать суть конфликта, передать на решение руководителя подразделения, привлечь общественность к разрешению конфликта

Способы воздействия на персонал, обеспечивающие возможность в зависимости от ситуации как «одарять», так и «качать» это:

+экономические методы управления

административно-правовые методы управления

социально-психологические методы управления

Способы воздействия на персонал, на основе интересов личности, группы, коллектива это:

экономические методы управления

административно-правовые методы управления

+социально-психологические методы управления

Способы воздействия на персонал, носящие директивный, обязательный характер и основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении это:

экономические методы управления

+административно-правовые методы управления

социально-психологические методы управления

Данные способы административно-правового воздействия направлены на достижение поставленных целей управления, исполнение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления учреждения в заданных параметрах путем прямого административного регулирования это:

организационное воздействие

+распорядительное воздействие

материальная ответственность

дисциплинарная ответственность

административная ответственность

Замечание, выговор, строгий выговор, понижение в должности, увольнение это:
 организационное воздействие
 распорядительное воздействие
 материальная ответственность
 +дисциплинарная ответственность
 административная ответственность

Добровольное возмещение ущерба, удержания из заработной платы, депремирование, полная материальная ответственность, коллективная материальная ответственность это:

организационное воздействие
 распорядительное воздействие
 +материальная ответственность
 дисциплинарная ответственность
 административная ответственность

Данные распорядительные воздействия ставят целью оперативное регулирование управленческим процессом и направлены на ограниченное число сотрудников:

приказ
 распоряжение
 +указания и инструкции
 инструктаж и координация

Данные распорядительные воздействия являются категоричной формой распорядительного воздействия и обязывает подчиненных точно исполнять принятые решения в установленные сроки:

+приказ
 распоряжение
 указания и инструкции
 инструктаж и координация

Открытый вопрос:

Данные способы воздействия направлены на достижение поставленных стратегических целей управления подразделения по управлению рисками, исполнение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления учреждения в заданных параметрах путем прямого административного регулирования – это

Ответ: распорядительное воздействие

Таблица 6 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов,	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно опреде-

ИД-Зпкос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	управлению рисками, допускает неточности при определении задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками	допускает погрешности при определении задач деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению н рисками	ляет цели и задачи по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками
---	---	---	---

Модуль 5. «Регламентирование управленческой деятельности в организации»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Устав, договор, философия предприятия, Правила внутреннего трудового распорядка ... по классификации относятся к регламентам:

регулирующим работу персонала

+регулирующим деятельность предприятия

по информационному обеспечению

Положения о подразделениях, модели рабочих мест, контракт...относятся к регламентам:

+регулирующим работу персонала

регулирующим деятельность предприятия

по информационному обеспечению

Документ, регламентирующий назначение и место подразделений на предприятии, их структуру, функции и задачи, права и ответственность и формы поощрения работников относится к:

Правилам внутреннего трудового распорядка

+Положению о подразделениях

Уставу организации

Полномочия, которые координируют работу структурного подразделения по управлению рисками и передаются непосредственно от начальника к подчинённому:

+линейные

аппаратные

функциональные

матричные

Общие положения, порядок приема и увольнения, время труда и отдыха.... относится к:

+Правилам внутреннего трудового распорядка

Положению о подразделениях

Уставу организации

В документе отражается место работы, дату начала и окончания, обязанности, условия охраны труда... относится к:

Правилам внутреннего трудового распорядка

Положению о подраздел

+Контракту

Распределение функций, технологические карты, регламент проведения собрания ...

относятся к регламентам:

- регулирующим работу персонала
- регулирующим деятельность предприятия
- +нормирующие процесс управления

Координации деятельности подчиненных лиц структурного подразделения управления рисками для достижения стратегической цели с единоличным распоряжением является основным достоинством:

- проектной структуры
- +линейной организационной структуры
- дивизиональной структуры
- матричной структуры

Структура, определяемая количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда и фонд заработной платы относится к понятию:

- социальная структура
- ролевая структура
- +штатная структура

Четкость и единство распоряительства является основным достоинством:

- проектной структуры;
- +линейной организационной структуры;
- дивизиональной структуры;
- матричной структуры.

Самостоятельное структурное подразделение относится к понятию:

- структура управления
- организационная структура управления
- +звено управления

Вид деятельности, представляющий собой часть процесса управления, выделенный по определенному признаку относится к понятию:

- принцип управления
- +функция управления
- вид деятельности

Управление персоналом, социальным развитием, финансами, строительством, основным производством....Данные функции относятся по классификации :

- по общности предмета
- +по производственным ресурсам
- по выполняемым функциям

Часть звена управления, выполняющее определенные задачи управления на основе

Положения является:

- производственным подразделением
- +структурным подразделением
- функциональным подразделением

В какой структуре управления организацией функциональные подразделения лишены властных полномочий:

- +линейной;
- матричной;
- линейно-функциональной;
- в региональной?

Управленческие полномочия - это:

- предоставление права решать производственные вопросы;
- закрепленные обязанности по выполнению какой-либо работы;
- закрепление обязанности по выполнению работы и ответственность за качество ее исполнения;

+совокупность представленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения в интересах организации

Структура, основанная на разделении функций между подразделениями (специалистами), с подчинением всех нижестоящих руководителей относится к:

линейной структуре

+функциональной структуре

смешанной структуре

Совокупность структурных единиц (элементов), находящихся на одной ступени организационной иерархии – это:

+уровень управления

элементы структуры управления

организационная структура

вертикальные связи

Какая из перечисленных ниже структур управления не относится к адаптивным:

проектная;

матричная;

+дивизиональная;

программно-целевая?

Открытый вопрос:

Нормативное обеспечение деятельности управления подразделения по управлению рисками включает _____

Ответ: регламентирование, нормирование и инструктирование деятельности подразделений

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений и отдельных работников, допускает неточности при определении цели управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников, уверенно определяет цели по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план

	управлению рисками	формирует оперативный и тактический план по управлению н рисками	по управлению рисками
--	--------------------	--	-----------------------

Модуль 6. «Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Риски, связанные с возможностью потери имущества предпринимателем, относятся к:

- + имущественным рискам
- торговым рискам
- процентным рискам
- кредитным рискам

Неопределенность хозяйственной ситуации возникает в случае:

- систематического или несистематического риска
- + отсутствия полной информации, ее случайности и противодействия конкурентов недобросовестности выполнения должностных обязанностей специалистами
- стратегии управления риском

Задачей качественного анализа рисков является:

- + определение факторов риска и подбор возможных мер противодействия риску
- определение степени риска
- прогнозирование наступление риска
- определение мер снижения степени риска

К приемам управления рисками относятся:

- разработка конкурентной политики фирмы
- разработка программы рискованной инвестиционной деятельности
- построение экспертных кривых
- + избежание, удержание и страхование риска

Неопределенные факторы, отражающие нечеткость знания цели операции, называются:

- + неопределенностью персонала
- природной неопределенностью
- целевой неопределенностью
- г) неопределенностью третьих лиц

Риски, связанные с обесцениванием инвестиционно-финансового портфеля из собственных и приобретенных ценных бумаг, называются:

- процентные риски
- имущественными
- + инвестиционными
- Кредитными

Риск – это:

- ситуация нестабильности в экономической и политической сферах
- + ситуация, при которой существует потенциальная срыва плана, провала операции, проигрыша вместо выигрыша или получения выигрыша значительно меньшего, чем планировалось
- ситуация неполноты информации или ее искажения

неожиданная, непрогнозируемая ситуация, выходящая из-под контроля руководства

К чистым рискам не относятся:

+инвестиционные
политические
экологические
транспортные

Непредсказуемое изменение кредитных и депозитных потоков характеризует:

процентные риски
+риски ликвидности
инвестиционные риски
кредитные риски

Руководитель, вкладывающий чужой капитал организации в проект и минимизирующий степень риска, называется:

предпринимателем
спекулянтом
игроком
+инвестором

Установление пределов по суммам расходов по кредитам, по продажам и закупкам – это:

моделирование деятельности
распределение риска между всеми участниками проекта
самострахование деятельности
+лимитирование деятельности

Состояние паники – это:

внезапное ухудшение памяти и чувств у человека
возбужденное состояние психики человека, вызванное выбросом адреналина
+кратковременная потеря системности в мыслительной деятельности человека при разработке и принятии решения
кратковременное психическое расстройство, вызванное напряженной ситуацией

Обстоятельства, препятствующие удовлетворению человеком его основных биологических и социальных потребностей: в пище, жилье, безопасности, здоровье и др., относятся к следующей группе причин, вызывающих панику:

случайное стечение обстоятельств
патологические медицинские заболевания и психологические расстройства
+особые социальные обстоятельства

Неопределенные факторы, отражающие нечеткость знания цели операции, называются:

неопределенностью третьих лиц
природной неопределенностью
целевой неопределенностью
+неопределенностью персонала

Зона общих потерь риска, в границах которой потери не превышают предельного значения установленного уровня риска, называется:

степень риска
предел риска
зона минимальных потерь
+область риска

Чистый риск – это:

возможность получения как отрицательного, так и положительного результата
возможность получения максимального выигрыша
+возможность получения отрицательного или нулевого результата
возможность получения минимального проигрыша

Вариант учета неопределенности в договорах купле-продажи, предполагающий указание специфических обстоятельств непреодолимой силы без включения типовых, называется:

- явный
- неявный
- специальный
- +смешанный

К субъективным факторам, которые влияют на рост степени риска, относят:

- конкуренция
- +производственный потенциал организации
- инфляция
- экономические кризисы

Открытые вопросы:

Каково назначение функции координации в процессе управления структурным подразделением по управлению рисками _____

Ответ: обеспечивать взаимодействие и согласованность подразделений и работников

Представьте себе, что Вы начальник подразделения по управлению рисками. Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт. Какова Ваша позиция в данной ситуации?

Ответ: Для разрешения ситуации необходимо выслушать обе стороны по отдельности, собраться всем вместе и обсудить спорные вопросы, найти компромисс, который будет способствовать достижению стратегических целей организации.

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками ИД-3 _{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по управлению рисками, допускает неточности при определении задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при определении задач деятельности организации, подразделений и отдельных работников, опре-	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно определяет цели и задачи по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками

	плана по управлению рисками	деляет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению н рисками	
--	-----------------------------	---	--

Модуль 7. «Управление организационными изменениями в условиях риска»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

По какому критерию изменения подразделяются на стратегические, тактические, оперативные и стабилизационные?

- источник воздействия;
- вероятность событий;
- +глубина временного действия;подход к управлению;
- функция управления;
- функциональная направленность процессов организации.

Распределение функций, разработка нормативов в структурном подразделении управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации ...относятся к регламентам:

- регулирующим работу персонала
- регулирующим деятельность предприятия
- +нормирующим процесс управления
- регулирующим информационное обеспечение

В зависимости от глубины преобразований различают следующие виды изменений:

- +реструктуризация;
- изменения, ориентированные на организационную структуру управления;в) непредвиденные изменения.

Если руководитель не может обозначить пути решения проблемы, топри проведении изменений следует применять:

- +аналитическую политику или политику проб и ошибок;
- директивную политику и политику переговоров;
- директивную политику и политику достижения общих целей.

Какие изменения различают в зависимости от вероятности событий?

- +непредвиденные изменения;
- революционные изменения;
- изменения, ориентированные на задачи;г) фронтальные изменения.

К какой группе причин изменений относится «обострение конкуренции»?

- + рыночные причины изменений;
- экономические причины изменений;политические причины изменений;
- технологические причины изменений.

Какая политика изменений применяется для проведения быстрых изменений?

- политика переговоров; аналитическая политика;
- + директивная политика; политика проб и ошибок;
- политика достижения общих целей.

Какая политика изменений предполагает привлечение руководителей к разработке изменений членов организации, определение их роли и ответственности за достижение целей?

политика переговоров;
аналитическая политика;
директивная политика;
политика проб и ошибок;
+политика достижения общих целей.

Какая модель принятия решений предполагает создание коалиций менеджеров в процессе принятия управленческих решений?

+модель Карнеги;
модель инкрементального принятия решений; в) модель «мусорного ящика»;
модель постепенного наращивания.

Какая модель управления изменениями состоит из следующих элементов: создание видения; активация; поддержка; внедрение; обеспечение; одобрение, признание?

модель переходного периода и постепенного наращивания;
+модель EASIER;

модель управления изменениями ADKAR;
модель управления изменениями Джона Коттера.

В какой модели управления изменениями применяется метод прорыва?

модель переходного периода;
модель постепенного наращивания; в) модель EASIER;
модель управления изменениями ADKAR;
модель управления изменениями Джона Коттера.

Какую модель управления изменениями руководитель использует для обнаружения пробелов в проводимом процессе изменений, а также для эффективного обучения персонала?

модель переходного периода;
модель EASIER;
+модель управления изменениями ADKAR;
модель управления изменениями Джона Коттера.

Какой метод преодоления сопротивления изменениям используется, когда инициаторы изменения не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления?

информирование и общение;
+участие и вовлеченность;
помощь и поддержка;
переговоры и оглашения;
явное принуждение;
моббинг, буллинг.

Открытый вопрос:

Генеральный план действий подразделения по управлению рисками, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это: _____

Ответ: стратегия

Таблица 9 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (часть компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)	
	на базовом уровне	на повышенном уровне

сти компетенции)	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по управлению рисками, допускает неточности при определении задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками	по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при определении задач деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению рисками	принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно определяет цели и задачи по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками

Модуль 8. «Корпоративная культура»

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме:

Выберите один правильный вариант ответа:

Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:

- + проблемам внешней адаптации;
- проблемам внутренней интеграции;
- проблемам выживания.

Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

- + поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- + глубинного уровня.

Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;

+ подповерхностного уровня;
глубинного уровня.

Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:

ценностно-образующая;

мотивирующая;

+ познавательная;

стабилизационная;

Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

ценностно-образующая;

коммуникационная;

+ мотивирующая;

познавательная;

Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

коммуникационная;

мотивирующая;

познавательная;

+ стабилизационная;

Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

познавательная;

стабилизационная;

нормативно-регулирующая;

+ инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

познавательная;

стабилизационная;

+ нормативно-регулирующая;

инновационная.

Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

ценностно-образующая;

+ коммуникационная;

мотивирующая;

познавательная;

Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

+ ценностно-образующая;

коммуникационная;

мотивирующая;

инновационная.

Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

клановую культуру;

адхократическую культуру;

иерархическую культуру;

+ рыночную культуру.

Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:

- + клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:

- авторитарной культуре;
- + бюрократической культуре;
- культуре, ориентированной на задачу;
- культуре, ориентированной на человека.

Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:

- + авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- + культура, ориентированная на человека.

Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- + культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

- на уровне личности;
- + на уровне группы;
- на уровне организации.

На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

- + на уровне личности;
- на уровне группы;
- на уровне организации.

На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

- на уровне личности;
- на уровне группы;
- + на уровне организации.

Таблица 10 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла

<p>ИД-2ПКос-3 Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками</p> <p>ИД-3ПКос-3 Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения</p>	<p>владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при определении цели подразделений по управлению рисками, допускает неточности при определении задач управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками</p>	<p>по существу отвечает на поставленные вопросы, но испытывает некоторые затруднения в формулировке углубленных структурных элементов, допускает погрешности при определении задач деятельности организации, подразделений и отдельных работников, определяет общие цели по управлению рисками, обобщенно формирует оперативный и тактический план по управлению рисками</p>	<p>принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, деятельности организации, уверенно определяет цели и задачи по управлению рисками подразделений, детально формирует оперативный и тактический план по управлению рисками</p>
--	--	--	---

2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

Письменные работы учебным планом не предусмотрены.

3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

ПКос-3 Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации

1. Полномочия, которые координируют работу структурного подразделения по управлению рисками и передаются непосредственно от начальника к подчинённому:
+линейные
аппаратные
функциональные
матричные

2. Организационные методы управления, обеспечивающие интегрированную комплексную деятельность структурного подразделения по управлению рисками для достижения стратегической цели организации, включают:
организационное регламентирование, оперативное управление, оперативное нормирование

организационно-методическое инструктирование, организационное регламентирование, оперативно-распорядительное воздействие
+организационное регламентирование, нормирование и инструктирование

3. Координации деятельности подчиненных лиц структурного подразделения управления рисками для достижения стратегической цели с единоличным распорядительством является основным достоинством:

проектной структуры
+линейной организационной структуры
дивизиональной структуры
матричной структуры

4. Распределение функций, разработка нормативов в структурном подразделении управления рисками в соответствии со стратегическими целями организации ...относятся к регламентам:

регулирующим работу персонала
регулирующим деятельность предприятия
+нормирующим процесс управления
регулирующим информационное обеспечение

5. Долгосрочное планирование управления коллективом подразделения по управлению рисками для достижения поставленной цели организации называется:

+стратегическим
тактическим
текущим
модельным

6. Генеральный план действий подразделения по управлению рисками, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:

Ответ: стратегия

7. Представьте себе, что Вы начальник подразделения по управлению рисками. Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт. Какова Ваша позиция в данной ситуации?

Ответ: Для разрешения ситуации необходимо выслушать обе стороны по отдельности, собраться всем вместе и обсудить спорные вопросы, найти компромисс, который будет способствовать достижению стратегических целей организации.

8. Данные способы воздействия направлены на достижение поставленных стратегических целей управления подразделения по управлению рисками, исполнение внутренних нормативных документов или поддержание системы управления учреждения в заданных параметрах путем прямого административного регулирования – это

Ответ: распорядительное воздействие

9. Нормативное обеспечение деятельности управления подразделения по управлению рисками включает _____

Ответ: регламентирование, нормирование и инструктирование деятельности подразделений

10. Каково назначение функции координации в процессе управления структурным подразделением по управлению рисками _____

Ответ: обеспечивать взаимодействие и согласованность подразделений и работников

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

– базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50-64% от максимального балла);

– повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85% от максимального балла) и «отлично» (более 86% из максимального балла).

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *экзамен*.

Фонд оценочных средств для проведения повторной промежуточной аттестации формируется из числа оценочных средств по темам, которые не освоены студентом.

Примечание:

Дополнительные контрольные испытания проводятся для студентов, набравших менее **50 баллов** (в соответствии с «Положением о модульно-рейтинговой системе»).

Таблица 11 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
ИД-1 _{ПКос-3} Разрабатывает корпоративные нормативные документы деятельности организации, подразделений и отдельных работников по управлению рисками	владеет материалом по теме, но допускает неточности при формулировке основных понятий, испытывает затруднения при разработке корпоративных нормативных документов деятельности организации, подразделений и отдельных работников, допускает неточности при определении цели управления рисками, допускает погрешности при формировании оперативного и тактического плана по управлению рисками
ИД-2 _{ПКос-3} Определяет цели и задачи подразделений в соответствии со стратегическими целями организации по управлению рисками	
ИД-3 _{ПКос-3} Формирует оперативный и тактический план работ по управлению рисками; внедряет систему управления рисками на уровне организации, подразделения	