

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Волхонов Михаил Станиславович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.06.2026 11:34:12
Уникальный программный ключ:
40a6db1879d6a9ee29ec8e0ff62f05e4614a0998

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ»

УТВЕРЖДАЮ
декан инженерно-технологического
факультета

Иванова М.А.
17 июня 2026 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
«Менеджмент»

Направление подготовки	35.03.06 Агроинженерия
Направленность (профиль)	Технический сервис в АПК
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная, заочная
Срок освоения ОПОП ВО	4 года, 4года 7месяцев

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Менеджмент».

Разработчик:

заведующий кафедрой экономики,

управления и техносферной безопасности _____ Т.М. Василькова

Утвержден на заседании кафедры экономики, управления и техносферной безопасности, протокол №10 от 08 июня 2026 года.

Заведующий кафедрой _____ Т.М. Василькова

Согласовано:

Председатель методической комиссии инженерно-технологического факультета
протокол 6а от «16» июня 2026 года

Трофимов М.А. _____

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Раздел 1. Теоретические основы менеджмента	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. ИД-1_{УК-3} – понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Вопросы для защиты практических работ (собеседование), темы рефератов, Тестирование	6 16 16
Раздел 2. Лидерство, самоорганизация и управление временем	ИД-2_{УК-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИД-3_{УК-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. ИД-1_{УК-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей,	Вопросы для защиты практических работ (собеседование) Тестирование	6 40

	этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-2_{УК-6} – реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата. УК-9. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности. ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений. ИД-3_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений. ОПК-6. Способен использовать базовые	
--	---	--

	знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности. ИД-3_{ОПК-6} – владеет методами организации, планирования и управления ресурсами предприятия.		
--	--	--	--

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
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	Раздел 1. Теоретические основы менеджмента ИД-1 _{УК-3} – понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Защита практических работ (собеседование), реферат Тестирование
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	ИД-2 _{УК-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИД-3 _{УК-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	
УК-9. Способен принимать обоснованные экономические	ИД-1 _{УК-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	
	ИД-2 _{УК-6} – реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы	

решения в различных областях жизнедеятельности. ОПК-6. Способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.	развития деятельности и требований рынка труда. ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата. ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений. ИД-3_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений. ИД-3_{ОПК-6} – владеет методами организации, планирования и управления ресурсами предприятия.	
	Раздел 2. Лидерство, самоорганизация и управление временем	
	ИД-1_{УК-3} – понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИД-2_{УК-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИД-3_{УК-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. ИД-1_{УК-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-2_{УК-6} – реализует намеченные цели	Защита практических работ (собеседование) Тестирование

	деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата. ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений. ИД-3_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений. ИД-3_{ОПК-6} – владеет методами организации, планирования и управления ресурсами предприятия.	
--	---	--

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Раздел 1. Теоретические основы менеджмента

Вопросы для собеседования:

- 1.1. Менеджмент как наука и профессия.
- 1.2. Школы, модели и теории менеджмента.
- 1.3. Организация как объект управления.
- 1.4. Внутренняя и внешняя среда.
- 1.5. Функции менеджмента
- 1.6. Критерии оценки эффективности менеджмента.

Темы рефератов

Написать доклад на одну из предложенных тем

1. Основные положения административной школы управления
2. Основные положения школы человеческих отношений
3. Основные положения школы человеческих ресурсов (поведенческих наук)
4. Основные положения школы социальных систем
5. Основные положения Количественной школы менеджмента
6. Основные положения Эмпирической школы менеджмента

7. Лилиан Моллер Гилбрет и Фрэнк Банкер Гилбрет
8. Генри Форд
9. Генри Лоуренс Гантт
10. Анри Файоль
11. Джеймс Муни
12. Линдал Уривик
13. Мэри Паркер
14. Элтон Мэйо
15. Абрахам Маслоу
16. Карл Людвиг фон Берталанфи

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме

Выберите один правильный вариант ответа

Наука «менеджмент» возникла в условиях:

- + становления крупного бизнеса
- краха эпохи «свободного предпринимательства»
- роста активности трудящихся, расцвета профсоюзного движения
- перехода к фабричному производству

Характеристики внешней среды:

- потребители, конкуренты, поставщики, правительственные учреждения
- + сложность, подвижность, неопределенность, взаимосвязанность факторов
- сложность, подвижность, взаимосвязанность факторов
- международные события, НТП, состояние экономики
- правильного ответа нет

Какой подход к управлению рассматривает его как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций?

- + процессный
- системный
- ситуационный
- человеческих отношений
- правильного ответа нет

Какой подход характеризуется комплексным всесторонним рассмотрением предмета изучения?

- процессный
- + системный
- ситуационный
- школа человеческих отношений
- школа научного управления

Системный подход используется при ...

- + выработке миссии организации
- распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями

определении оптимального способа решения управленческой задачи
объяснении характера работы руководителей

Процессный подход позволил:

исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней

+автоматизировать часть процессов управления

признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа

широко использовать математические методы в управлении

При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:

изменения устройства системы управления

непрерывного совершенствования технологической подсистемы

расширения масштабов деятельности

+ перехода на новый жизненный цикл

В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает:

управленческая задача

связующий процесс

+ организация

ситуация

Ситуационный подход позволил:

признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа

широко использовать математические методы в управлении

автоматизировать часть процессов управления

+исключить научный поиск лучших вариантов решений, как своеобразного лекарства от всех болезней

Различия между национальными системами управления определяют:

религия

закон

традиция

+менталитет

Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для ... подхода.

+ системного

ситуационного

процессного

деятельного

стратегического

Как происходит разделение труда в сфере управления?

+по вертикали и горизонтали

по группам

по уровням иерархии

по функциям

Линейные полномочия строятся по принципу ...

каждый делает свое дело и потому независим

мы делаем общее дело, поэтому решаем вместе

я больше знаю, я советую

+подчинение нижестоящих уровней вышестоящим уровням

Отличие формальной группы от неформальной группы?

возникает спонтанно под влиянием действий руководства

+ее цели всегда конкретны и документально зафиксированы

создается под частную конкретную цель

члены группы избирают лидера

Проблема определения нормы управляемости возникает при ...

вертикальном разделении труда

+горизонтальном разделении труда

групповой работе

обособлении управленческих функций

На структурных схемах функциональные полномочия ...

+не отражаются, но подразумеваются

отражаются только на уровне производственных единиц

отражаются сплошной линией

отражаются только на очень подробных схемах

Таблица 3 – 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 _{УК-3} – понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИД-2 _{УК-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует	Студент на базовом уровне отвечает на поставленные вопросы, но допускает неточности при определении основ социального взаимодействия, понимания организации как объекта управления, способен	Студент достаточно хорошо владеет материалом по теме, но испытывает затруднения в предоставлении конкретных примеров; понимает базовые принципы социального взаимодействия, понимания	Студент принимает активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, свободно оперирует терминами и понятиями базовых знаний менеджмента,

ствуется, учитывает их в своей деятельности. ИД-3_{УК-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. ИД-1_{УК-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-2_{УК-6} – реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка	управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.	организации как объекта управления, способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.	социального взаимодействия, понимания организации как объекта управления, способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.
--	---	--	--

труда. ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата. ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений. ИД-3_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений. ИД-3_{ОПК-6} – владеет методами организации,			
--	--	--	--

планирования и управления ресурсами предприятия.			
--	--	--	--

Раздел 2. Лидерство, самоорганизация и управление временем

Вопросы для собеседования:

- 2.1. Лидерство и командообразование.
- 2.2. Роль в команде.
- 2.3. Основы самоменеджмента
- 2.4. Тайм-менеджмент.
- 2.5. Инструменты управления временем.
- 2.6. Планирование профессиональной траектории и саморазвитие

Фонд тестовых заданий для текущего контроля знаний по теме

Выберите один правильный вариант ответа

Основным ограничением при выборе административных методов является необходимость их соответствия:

- +правовым нормам
- уставу предприятия
- морально-этическим нормам
- религиозным нормам

Административные методы подразделяются на:

- +организационные, распорядительные, дисциплинарные
- обязательные, необязательные
- планирование и исследование
- устные, письменные
- функциональные, правовые, условные

Дисциплинарное воздействие регламентируется:

- административным кодексом
- приказом директора
- +кодексом законов о труде
- уставом предприятия
- устным распоряжением директора

Основные преимущества административных методов:

- требуют обязательного оформления всех принимаемых решений
- приводят к концентрации власти
- побуждение их к самостоятельности, инициативности
- грамотное распределение ресурсов
- +обеспечивают выбранную технологию производства и управления

Какого вида неформального лидера не существует?

+деспот
организатор
соблазнитель
герой

дурной пример

Экономическая мотивация персонала не основывается на:

штрафах;
планировании
выплачиваемых налогах
заработной плате
+выговорах

Главная цель применения социально-психологических методов – это:

достижение высоких финансовых результатов компании

+формирование в коллективе положительного социально психологического климата

установка строгой дисциплины в коллективе

выполнение поручений руководства

формирование лояльного отношения к руководству компании

Основное средство воздействия на коллектив – это:

договоренность
+убеждение
денежные стимулы
льготы

Какого вида административных методов не бывает?

организационно - стабилизирующие
+организационно – директивные
организационно - распорядительные
организационно - дисциплинарные

Что не относится к дисциплинарной ответственности?

замечание
выговор
понижение в должности
+депремирование
увольнение

Что лежит в основе экономических методов управления?

+денежное и неденежное стимулирование
моральное поощрение
выговор
распоряжение
прибыль

Что не относится к социально-психологические методы управления?

моральные поощрения

социальное планирование
убеждение
+премирование
личный пример

Штатное расписание относится к

экономическим методам управления
социально-психологические методам
+административным методам управления
организационно-директивным методам управления
классическим методам управления

Методы, с помощью которых менеджер как субъект власти воздействует на персонал – это ...

административные методы
управленческие методы
экономические методы
организационно-директивным методы
+социально-психологические методы

Верно ли утверждение: «Административные методы - совокупность специфических способов и средств воздействия на личностные отношения и социальные процессы, возникающие в трудовых коллективах»?

да
+нет

Методы менеджмента – это:

способ осуществления управленческой деятельности;
способ целенаправленного воздействия субъекта управления на объект
+управления
принцип деятельности менеджера
способ получения прибыли

Какое утверждение правомерно для лидера?

он организует работу
он просто существует
он ведет за собой
+он управляет
он командует

Чем характеризуется авторитарный режим управления?

менеджер имеет полную власть
менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя
подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
+всё вышесказанное верно

Чем характеризуется демократический режим управления?

+подчиненные осуществляют контроль над методами управления
руководитель сохраняет за собой право на все решения

сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя
подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
менеджер не имеет никаких преград для использования власти

Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

лидер/менеджер не обладает реальной властью
подчиненные имеют больше власти, чем руководитель
нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах
+подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

авторитарные наклонности
+профессиональные достижения
уровень образования
самореализация

На чем основываются административные методы управления?

на штрафных санкциях
+на законодательных и нормативных актах
на экономических интересах объектов управления
на воздействии на социально-бытовые условия работающих

Каковы общие методы управления?

воспроизводственные и маркетинговые
законодательные и нормативные
+ административные, экономические и социально-психологические
сетевые и балансовые

Что такое самоменеджмент?

+организация личной работы руководителя
способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность
самостоятельность в деятельности менеджера
управление

На чем основываются социально-психологические методы управления?

+на воздействии на сознание и социальные условия
на морально-психологическом климате
на законодательных и нормативных актах
на материальном интересе работников

Какое утверждение правомерно для лидера?

он организует работу
он просто существует
+он ведет за собой
он управляет

Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

авторитетным работником
+формальным лидером
неформальным лидером

лидером-новатором

Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

соотношение прибыли и затрат на управление

техничко-экономические показатели

степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности

+уровень заработной платы руководителя организации

Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

победу в конфликте

условия функционирования организации

размер заработной платы руководителя

+способность оказывать влияние на личность и группы людей

Какое лидерство на практике под термином «лидерство» чаще всего?

+неформальное

формальное

деструктивное

харизматическое

Атрибутом авторитарного стиля управления является...

децентрализация полномочий

преобладание неформальных коммуникаций

инициативность

+директивность

Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

квалификация и целеустремления работника

наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним

стабильность его отдачи

интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;

+все перечисленные

Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

целеустремленность

решительность

настойчивость

инициативность

+всё перечисленное

Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

всегда

+да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления

никогда

в случае неразумных решений подчинённых

Какие существуют типы лидеров?

лидеры-организаторы

лидеры-инициаторы

лидеры-эрудиты

+все указанные

Что не относится к основным элементам лидерства по теории Паркинсона

+умение договариваться

знание

решимость

притяжение

жестокость

Каково обязательное условие лидерства?

умение побеждать в спорах

+обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях

физическая сила

ум и выдающиеся способности

ни одно из указанных условий

Какой личный стиль руководителя оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

авторитарный

+демократический

силовой

прагматический

Какие качества окружения наиболее близки демократичному руководителю?

личная преданность

+единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу

неустойчивость в принятии решений

гибкость

Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

стратегическое мышление

восприимчивость к инициативе других

настойчивость

умение маневрировать

+всё сказанное

Темы рефератов

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-1 _{УК-3} – понимает эффективность	Студент на базовом уровне	Студент достаточно	Студент принимает

использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИД-2_{УК-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИД-3_{УК-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. ИД-1_{УК-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-2_{УК-6} –	отвечает на поставленные вопросы, но допускает неточности при определении основ социального взаимодействия, понимания организации как объекта управления, способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.	хорошо владеет материалом по теме, но испытывает затруднения в предоставлении конкретных примеров; понимает базовые принципы социального взаимодействия, понимания организации как объекта управления, способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной деятельности.	активное участие в ходе проведения практического занятия, правильно отвечает на поставленные вопросы, свободно оперирует терминами и понятиями базовых знаний менеджмента, социального взаимодействия, понимания организации как объекта управления, способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности, способен использовать базовые знания экономики и определять экономическую эффективность в профессиональной
---	--	---	---

реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата. ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию,			деятельности.
--	--	--	----------------------

необходимую для принятия обоснованных экономических решений. ИД-З_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений. ИД-З_{ОПК-6} – владеет методами организации, планирования и управления ресурсами предприятия.			
---	--	--	--

2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

3 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

Повторная промежуточная аттестация по дисциплине проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем модулям, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Примечание:

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

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «зачтено» 50-100% от максимального балла
ИД-1_{ук-3} – понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. ИД-2_{ук-3} – понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. ИД-3_{ук-3} – эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. ИД-1_{ук-6} – понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного	Студент на базовом уровне отвечает на поставленные вопросы, но допускает неточности при определении экономической эффективности в профессиональной деятельности; понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике; вполне критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; имеет удовлетворительный опыт применения обоснованных экономических решений; демонстрирует базовые знания экономики в сфере сельскохозяйственного производства, способен применять методы организации, планирования и управления ресурсами предприятия

роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

ИД-2_{УК-6} – реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

ИД-3_{УК-6} – критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.

ИД-1_{УК-9} – понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике.

ИД-2_{УК-9} – критически оценивает экономические последствия действий в различных областях и анализирует информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений.

ИД-3_{УК-9} – имеет опыт применения обоснованных экономических решений.

ИД-3_{ОПК-6} – владеет методами организации, планирования и управления ресурсами предприятия.