



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
КИЗИЛЮРТОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ**

Российская Федерация
Республика Дагестан,
368118, г. Кизилюрт,
ул. Вишневого, 170.

Тел.: +7(989) 476-00-15
E- mail: omar.g4san@yandex.ru

ОДОБРЕНО
на педагогическом совете № 1
от «29» августа 2024г.

УТВЕРЖДЕНО
директор ПООАНО «КМК» г.Кизилюрт
О.М.Гасанов
Приказ № 2-6
от «29» августа 2024г.



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств)**

**для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной
аттестации обучающихся по учебной дисциплине**

ОП.11. КОМПЬЮТЕРНЫЕ СЕТИ

по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование»
по программе базовой подготовки
на базе основного общего образования;
форма обучения – очная
Квалификация выпускника – программист

г. Кизилюрт 2024г.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
КИЗИЛЮРТОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ**

Российская Федерация
Республика Дагестан,
368118, г. Кизилюрт,
ул. Вишневого, 170.

Тел.: +7(989) 476-00-15
E- mail: omar.g4san@yandex.ru

ОДОБРЕНО
на педагогическом совете № 1
от «29» августа 2024г.

УТВЕРЖДЕНО
директор ПОАНО «КМК» г.Кизилюрт
О.М.Гасанов _____
Приказ №2 -О
от «29» августа 2024г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств)**

**для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной
аттестации обучающихся по учебной дисциплине**

ОП.11 МЕНЕДЖМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование»
по программе базовой подготовки
на базе основного общего образования;
форма обучения – очная
Квалификация выпускника – программист

г. Кизилюрт 2024г.

1. Пояснительная записка

Оценочные материалы разработаны в форме фонда оценочных средств в соответствии с пунктом 9 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и раздела II Методика расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования Приказа Минпросвещения России от 14.04.2023 №272 «Об утверждении аккредитационных показателей, методики расчета и применении аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования» и пункта 7 Приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 №762 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) предназначены для оценки уровня освоения компетенций на различных этапах их формирования при изучении учебной дисциплины ОП.11 Менеджмент в профессиональной деятельности.

Общие компетенции:

Код ОК	Формулировка компетенции	Знания, умения
ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Умения: распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте, анализировать и выделять её составные части; определять этапы решения задачи, составлять план действия, реализовывать составленный план, определять необходимые ресурсы; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника). Знания: актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; структура плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; основные источники информации и ресурсы для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте; методы работы в профессиональной и смежных сферах; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности.
ОК 02	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные	Умения: определять задачи для поиска информации, планировать процесс поиска, выбирать необходимые источники информации; выделять наиболее значимое в перечне информации, структурировать получаемую информацию, оформлять результаты поиска; оценивать практическую значимость результатов поиска; применять

Код ОК	Формулировка компетенции	Знания, умения
	технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	<p>средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение в профессиональной деятельности; использовать различные цифровые средства для решения профессиональных задач.</p> <p>Знания: номенклатура информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; приемы структурирования информации; формат оформления результатов поиска информации; современные средства и устройства информатизации, порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности, в том числе цифровые средства.</p>
ОК 04	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	<p>Умения: организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.</p> <p>Знания: психологические основы деятельности коллектива; психологические особенности личности.</p>
ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	<p>Умения: грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке; проявлять толерантность в рабочем коллективе.</p> <p>Знания: правила оформления документов; правила построения устных сообщений; особенности социального и культурного контекста.</p>
ОК 09	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	<p>Умения: понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы.</p> <p>Знания: правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности.</p>

Профессиональные компетенции:

Основные виды деятельности	Код и формулировка компетенции	Показатели освоения компетенции
Разработка, администрирование и защита баз данных.	ПК 11.1 Осуществлять сбор, обработку и анализ информации для проектирования баз данных	<p>Навыки: выполнять сбор, обработку и анализ информации для проектирования баз данных.</p> <p>Умения: работать с документами отраслевой направленности; собирать, обрабатывать и анализировать информацию на предпроектной стадии.</p> <p>Знания: методы описания схем баз данных в современных СУБД; основные положения теории баз данных, хранилищ данных, баз знаний; основные принципы структуризации и нормализации базы данных; основные принципы построения концептуальной, логической и физической модели данных.</p>

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Сущность и характерные черты современного менеджмента	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09; ПК 11.1	тест, реферат, устный опрос, практические задачи
2.	Тема 2. Основные функции менеджмента	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09; ПК 11.1	тест, реферат, устный опрос, практические задачи
3.	Тема 3. Основы управления персоналом	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09; ПК 11.1	тест, реферат, устный опрос, практические задачи
4.	Тема 4. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 05, ОК 09; ПК 11.1	тест, реферат, устный опрос, практические задачи

3. Описание перечня оценочных средств и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-	Темы рефератов

		исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	
2	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
5	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи: а) ознакомительного, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) продуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, выполнять проблемные задания.	Комплект разноуровневых задач и заданий

4. Оценочные средства, характеризующие этапы освоения компетенций при изучении учебной дисциплины

Вопросы для устного опроса

1. Что такое менеджмент? Охарактеризуйте его сущность, цели и задачи в современной организации.
2. Назовите основные школы и подходы в истории развития менеджмента. В чём заключается их вклад в современную науку управления?
3. Перечислите основные функции менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль) и охарактеризуйте каждую из них.
4. Что такое планирование как функция управления? Какие виды планов существуют в организации и какова их иерархия?
5. Охарактеризуйте организационную структуру управления. Какие типы организационных структур (линейная, функциональная, матричная, проектная) вы знаете? В чём их преимущества и недостатки?
6. Что такое мотивация персонала? Охарактеризуйте основные теории мотивации (содержательные и процессуальные) и их практическое применение в управлении.
7. Что такое контроль как функция управления? Какие виды контроля существуют и какова процедура его осуществления?
8. В чём сущность управления персоналом? Опишите основные этапы управления персоналом: подбор, отбор, адаптация, обучение, оценка, развитие.
9. Какие методы управления персоналом вы знаете? Охарактеризуйте административные, экономические и социально-психологические методы.
10. Что такое корпоративная культура и какова её роль в управлении организацией? Какие типы корпоративной культуры выделяют?
11. Охарактеризуйте понятие «команда» и «командная работа». Каковы принципы эффективного взаимодействия в коллективе?
12. Что такое конфликт в организации? Опишите причины возникновения конфликтов, стратегии поведения в конфликтной ситуации и методы их разрешения.
13. Каковы особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (в сфере информационных технологий)? Какие специфические задачи стоят перед IT-менеджером?
14. Охарактеризуйте процесс принятия управленческих решений. Какие этапы и методы принятия решений используются в менеджменте?
15. Какова роль информационных технологий в современном менеджменте? Какие инструменты и системы используются для управления организацией и персоналом?

Темы рефератов, докладов, сообщений

1. Сущность, цели и задачи современного менеджмента в условиях цифровой экономики
2. Эволюция управленческой мысли: основные школы и подходы к управлению
3. Планирование как функция менеджмента: виды планов и их роль в управлении организацией
4. Организационные структуры управления: сравнительный анализ линейной, функциональной, матричной и проектной структур
5. Мотивация персонала: содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение
6. Контроль в системе управления: виды, этапы, методы и эффективность
7. Управление персоналом: подбор, отбор, адаптация, обучение и оценка сотрудников
8. Методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические
9. Корпоративная культура: типы, формирование и влияние на эффективность организации
10. Управление командой: принципы формирования, этапы развития и эффективное взаимодействие
11. Конфликты в организации: причины, стратегии поведения и методы разрешения
12. Процесс принятия управленческих решений: этапы, методы и модели
13. Информационные технологии в менеджменте: системы поддержки принятия решений и корпоративные порталы
14. Особенности менеджмента в сфере информационных технологий: специфика задач и компетенций IT-менеджера
15. Управление IT-проектами: методологии Agile, Scrum, Waterfall и их применение
16. Организация работы в IT-команде: распределение ролей, коммуникации, инструменты совместной работы
17. Лидерство и руководство: стили управления и их эффективность в IT-среде
18. Управление изменениями в организации: модели и практические подходы
19. Управление качеством в IT-проектах: стандарты, метрики, контроль
20. Оценка эффективности деятельности сотрудников: ключевые показатели результативности (KPI) в IT-компаниях
21. Системы мотивации и стимулирования труда в IT-организациях
22. Управление удалёнными командами: вызовы, инструменты и лучшие практики
23. Тайм-менеджмент руководителя: методы планирования и приоритизации задач
24. Делегирование полномочий в управлении: принципы и ошибки

25. Управление стрессом и эмоциональным выгоранием руководителя и сотрудников
26. Эффективные коммуникации в управлении: вербальные и невербальные аспекты
27. Деловые переговоры: этапы, техники, стратегии поведения
28. Корпоративная социальная ответственность в IT-сфере: практика и значение
29. Управление карьерой сотрудников: планирование и развитие профессионального пути
30. Бенчмаркинг в управлении: использование лучших практик для повышения эффективности
31. Управление знаниями в организации: системы, процессы и инструменты
32. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении IT-проектами: преимущества и риски
33. Управление проектами в условиях неопределённости: методы риск-менеджмента
34. Бюджетирование и финансовое планирование в IT-компаниях
35. Кросс-культурные аспекты менеджмента в международных IT-компаниях
36. Управление инновациями в IT-сфере: стратегии и инструменты
37. Этика делового общения и управленческая этика в IT-компаниях
38. Разработка и внедрение системы управления персоналом в IT-организации: от стратегии до практики

Указания по выполнению тестовых заданий

Типы заданий	Последовательность действий при выполнении заданий
Тестовые задания на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответов ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: иск 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д. иск 2 - утверждение, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответов (например, А1 или Б4)
Тестовые задания на установление последовательности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответов ожидаются последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответов. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БАВ или 135)
Тестовые задания с выбором двух (и более) правильных ответов из перечня	<p>Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответов ожидаются два и более вариантов ответов, наиболее верных.</p> <p>Внимательно прочитать предложенные варианты ответов.</p> <p>Выбрать два и более вариантов ответов, наиболее верных.</p> <p>Записать только номера/буквы выбранных вариантов ответов.</p>

Тестовые задания на установление соответствия

№	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
1	<p>Установите соответствие между функцией менеджмента и её содержанием.</p> <p>Функция: А) Планирование; Б) Организация; В) Мотивация; Г) Контроль. Содержание: 1) создание структуры и распределение ресурсов; 2) побуждение сотрудников к достижению целей; 3) определение целей и путей их достижения; 4) сравнение фактических результатов с плановыми.</p>	А–3, Б–1, В–2, Г–4	ОК 01
2	<p>Установите соответствие между типом организационной структуры управления и её характеристикой.</p> <p>Тип структуры: А) Линейная; Б) Функциональная; В) Матричная; Г) Проектная. Характеристика: 1) двойное подчинение (функциональному и проектному руководителю); 2) команда формируется для решения конкретной задачи; 3) единоначалие, чёткая вертикаль; 4) разделение труда по специализированным функциям.</p>	А–3, Б–4, В–1, Г–2	ОК 04
3	<p>Установите соответствие между методом управления персоналом и его инструментом.</p> <p>Метод: А) Административный; Б) Экономический; В) Социально-психологический. Инструмент: 1) премии и штрафы; 2) приказы и распоряжения; 3) корпоративные мероприятия и психологический климат.</p>	А–2, Б–1, В–3	ОК 02
4	<p>Установите соответствие между этапом управленческого решения и его содержанием.</p> <p>Этап: А) Диагностика проблемы; Б) Разработка альтернатив; В) Выбор решения; Г) Реализация и контроль. Содержание: 1) сравнение вариантов и выбор наилучшего; 2) выявление отклонений и их причин; 3) мониторинг выполнения и корректировка; 4) генерация возможных способов решения.</p>	А–2, Б–4, В–1, Г–3	ОК 01, ОК 02
5	<p>Установите соответствие между стилем управления и его характеристикой.</p> <p>Стиль: А) Авторитарный; Б) Демократический; В)</p>	А–2, Б–3, В–1	ОК 04

№	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
	<p>Либеральный.</p> <p>Характеристика: 1) минимальное вмешательство руководителя, свобода действий; 2) единоличное принятие решений и жёсткий контроль; 3) коллективное обсуждение и делегирование полномочий.</p>		
6	<p>Установите соответствие между методом сбора информации для управленческого анализа (в рамках ПК 11.1) и его описанием.</p> <p>Метод: А) Анкетирование; Б) Наблюдение; В) Интервью; Г) Анализ документов.</p> <p>Описание: 1) изучение отчётов, регламентов и инструкций; 2) опрос с заранее подготовленными вопросами; 3) целенаправленное восприятие процессов; 4) личная беседа с сотрудником для выявления мнений.</p>	А–2, Б–3, В–4, Г–1	ПК 11.1
7	<p>Установите соответствие между типом конфликта и его характеристикой.</p> <p>Тип конфликта: А) Внутриличностный; Б) Межличностный; В) Внутригрупповой; Г) Межгрупповой.</p> <p>Характеристика: 1) противоречие между отдельными сотрудниками; 2) противоречие между разными подразделениями; 3) противоречие между личными ценностями и требованиями организации; 4) противоречие между членами одной команды.</p>	А–3, Б–1, В–4, Г–2	ОК 04
8	<p>Установите соответствие между стратегией поведения в конфликте и её описанием (модель К. Томаса).</p> <p>Стратегия: А) Сотрудничество; Б) Компромисс; В) Избегание; Г) Принуждение.</p> <p>Описание: 1) жёсткое отстаивание своей позиции; 2) взаимные уступки для частичного удовлетворения; 3) совместный поиск решения, удовлетворяющего всех; 4) уход от конфликта.</p>	А–3, Б–2, В–4, Г–1	ОК 04, ОК 05
9	<p>Установите соответствие между этапом жизненного цикла команды и его характеристикой (модель Такмана).</p> <p>Этап: А) Формирование; Б) Буря; В) Нормирование; Г) Работа.</p> <p>Характеристика: 1) высокая продуктивность, эффективное взаимодействие; 2) знакомство и согласование правил; 3) конфликты, борьба за лидерство; 4) установление норм и распределение</p>	А–2, Б–3, В–4, Г–1	ОК 04

№	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
	ролей.		
10	<p>Установите соответствие между типом данных (информации) и его использованием для проектирования БД (в рамках ПК 11.1).</p> <p>Тип данных: А) Справочные; Б) Учётные; В) Нормативные; Г) Аналитические.</p> <p>Использование: 1) хранятся в справочниках (например, список сотрудников); 2) содержат фактические значения (выручка, затраты); 3) определяют правила расчётов (ставки налогов); 4) используются для отчётности и принятия решений.</p>	А–1, Б–2, В–3, Г–4	ПК 11.1
11	<p>Установите соответствие между функцией управления персоналом и её содержанием.</p> <p>Функция: А) Подбор персонала; Б) Адаптация; В) Обучение; Г) Оценка.</p> <p>Содержание: 1) введение нового сотрудника в должность и организацию; 2) поиск и привлечение кандидатов; 3) повышение квалификации и развитие навыков; 4) определение соответствия сотрудника занимаемой должности.</p>	А–2, Б–1, В–3, Г–4	ОК 02
12	<p>Установите соответствие между термином менеджмента и его определением.</p> <p>Термин: А) Миссия; Б) Стратегия; В) Тактика; Г) Цель.</p> <p>Определение: 1) конкретный измеримый результат; 2) долгосрочный план развития; 3) краткосрочные действия для реализации стратегии; 4) предназначение организации, её главная цель.</p>	А–4, Б–2, В–3, Г–1	ОК 02
13	<p>Установите соответствие между элементом системы управления качеством и его содержанием (для IT-проектов).</p> <p>Элемент: А) Стандарты; Б) Метрики; В) Аудит; Г) Сертификация.</p> <p>Содержание: 1) проверка соответствия процессов требованиям; 2) количественные показатели качества; 3) документально закреплённые требования; 4) официальное подтверждение соответствия.</p>	А–3, Б–2, В–1, Г–4	ПК 11.1
14	<p>Установите соответствие между этапом управления IT-проектом и его содержанием.</p> <p>Этап: А) Инициация; Б) Планирование; В)</p>	А–3, Б–4, В–1, Г–2	ОК 01

№	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
	Исполнение; Г) Завершение. Содержание: 1) выполнение работ и мониторинг; 2) сдача результатов и закрытие проекта; 3) разработка устава и назначение команды; 4) формирование расписания, бюджета и ресурсов.		
15	Установите соответствие между потребностью (по Маслоу) и её примером в профессиональной сфере. Потребность: А) Физиологические; Б) Безопасность; В) Социальные; Г) Самореализация. Пример: 1) участие в командных мероприятиях; 2) стабильная зарплата и соцпакет; 3) выполнение сложного проекта, творческий рост; 4) комфортные условия труда.	А–4, Б–2, В–1, Г–3	ОК 04

Тестовые задания на установление последовательности

№	Содержание задания	Правильный ответ (порядок номеров)	Компетенция
1	Установите последовательность этапов управленческого цикла (в классической трактовке): 1) мотивация; 2) планирование; 3) контроль; 4) организация.	2, 4, 1, 3	ОК 01
2	Установите последовательность этапов принятия управленческого решения: 1) реализация решения; 2) определение критериев выбора; 3) диагностика проблемы; 4) разработка альтернатив; 5) выбор наилучшей альтернативы; 6) контроль выполнения.	3, 2, 4, 5, 1, 6	ОК 01, ОК 02
3	Установите последовательность этапов управления персоналом (в классическом цикле): 1) оценка и аттестация; 2) подбор и отбор; 3) обучение и развитие; 4) адаптация; 5) поиск и привлечение кандидатов.	5, 2, 4, 3, 1	ОК 02
4	Установите последовательность этапов жизненного цикла команды по модели Б. Такмана:	2, 3, 4, 1	ОК 04

№	Содержание задания	Правильный ответ (порядок номеров)	Компетенция
	1) работа (активная деятельность); 2) формирование (знакомство); 3) буря (конфликты); 4) нормирование (установление правил).		
5	Установите последовательность этапов развития конфликта в организации: 1) разрешение конфликта; 2) возникновение противоречия; 3) проявление конфликтного поведения; 4) осознание сторонами противоречия; 5) последствия конфликта.	2, 4, 3, 1, 5	ОК 04, ОК 05
6	Установите последовательность этапов стратегического планирования: 1) разработка стратегии; 2) анализ внешней и внутренней среды; 3) контроль и корректировка стратегии; 4) реализация стратегии; 5) определение миссии и целей.	5, 2, 1, 4, 3	ОК 01
7	Установите последовательность этапов жизненного цикла IT-проекта (по классической модели): 1) инициация; 2) завершение; 3) планирование; 4) исполнение и мониторинг.	1, 3, 4, 2	ОК 01, ОК 04
8	Установите последовательность этапов сбора и обработки информации для проектирования базы данных (в рамках ПК 11.1): 1) определение источников информации; 2) проектирование схемы БД; 3) сбор первичных данных (анкетирование, интервью, анализ документов); 4) структурирование данных (выделение сущностей и атрибутов); 5) анализ требований к информации (состав, периодичность, точность).	5, 1, 3, 4, 2	ПК 11.1
9	Установите последовательность этапов контроля в системе управления: 1) измерение достигнутых результатов; 2) определение стандартов и критериев; 3) сравнение результатов с нормами; 4) принятие корректирующих мер при необходимости.	2, 1, 3, 4	ОК 01

№	Содержание задания	Правильный ответ (порядок номеров)	Компетенция
10	<p>Установите последовательность этапов делегирования полномочий:</p> <p>1) выбор сотрудника для выполнения задачи; 2) передача полномочий и ресурсов; 3) определение задачи и ожидаемых результатов; 4) контроль выполнения и обратная связь.</p>	3, 1, 2, 4	ОК 04
11	<p>Установите последовательность этапов мотивации (в рамках процессуальной теории ожидания):</p> <p>1) оценка справедливости вознаграждения; 2) выполнение работы для получения результата; 3) осознание связи между усилиями и результатом; 4) ожидание связи между результатом и вознаграждением.</p>	3, 4, 2, 1	ОК 02
12	<p>Установите последовательность этапов оценки персонала:</p> <p>1) проведение оценки (сбор данных); 2) определение целей и критериев оценки; 3) обработка результатов и подготовка отчёта; 4) анализ соответствия сотрудника занимаемой должности; 5) принятие решений (повышение, обучение, увольнение).</p>	2, 1, 4, 3, 5	ОК 02
13	<p>Установите последовательность этапов проектирования базы данных (в рамках ПК 11.1):</p> <p>1) физическое проектирование (выбор СУБД, структура таблиц); 2) логическое проектирование (схема данных, нормализация); 3) сбор и анализ требований к информации; 4) концептуальное проектирование (модель «сущность-связь»); 5) разработка и тестирование БД.</p>	3, 4, 2, 1, 5	ПК 11.1
14	<p>Установите последовательность этапов работы по методологии Agile (Scrum) при выполнении итерации (спринта):</p> <p>1) ежедневные короткие совещания (daily stand-up); 2) планирование спринта (определение задач); 3) демонстрация результатов (review); 4) ретроспектива спринта; 5) выполнение задач (разработка).</p>	2, 1, 5, 3, 4	ОК 04, ОК 05

№	Содержание задания	Правильный ответ (порядок номеров)	Компетенция
15	<p>Установите последовательность действий при разрешении конфликта в команде (рациональный подход):</p> <p>1) выработка и принятие решения; 2) сбор информации и анализ причин конфликта; 3) реализация решения и контроль; 4) проведение переговоров с участием сторон; 5) оценка эффективности решения.</p>	2, 4, 1, 3, 5	ОК 04, ОК 05

**Тестовые задания с выбором двух (и более) правильных ответов
из перечня**

№	Содержание задания	Правильные ответы (номера)	Компетенция
1	<p>Какие из перечисленных функций относятся к основным функциям менеджмента?</p> <p>1) планирование 2) маркетинг 3) организация 4) мотивация 5) контроль</p>	1, 3, 4, 5	ОК 01
2	<p>Какие типы организационных структур управления относятся к адаптивным (гибким) структурам?</p> <p>1) линейная 2) функциональная 3) матричная 4) проектная 5) линейно-функциональная</p>	3, 4	ОК 04
3	<p>Какие из перечисленных методов управления персоналом относятся к социально-психологическим методам?</p> <p>1) приказы и распоряжения 2) корпоративные мероприятия 3) премирование за результаты 4) формирование командного духа 5) разъяснение целей и ценностей организации</p>	2, 4, 5	ОК 04, ОК 05
4	<p>Какие из перечисленных стратегий поведения в конфликте (по К. Томасу) предполагают достижение своих интересов без учёта интересов другой стороны или с минимальными потерями?</p> <p>1) сотрудничество 2) компромисс 3) избегание 4) принуждение (конкуренция) 5) приспособление</p>	3, 4	ОК 04, ОК 05

№	Содержание задания	Правильные ответы (номера)	Компетенция
5	<p>Какие из перечисленных действий относятся к этапу сбора информации для проектирования базы данных (в рамках ПК 11.1)?</p> <p>1) проведение интервью с заказчиком для выявления требований к отчётности</p> <p>2) анализ существующих документов (бланков, журналов)</p> <p>3) создание таблиц и связей в СУБД</p> <p>4) анкетирование пользователей о частоте запросов и типах данных</p> <p>5) разработка SQL-запросов для тестирования</p>	1, 2, 4	ПК 11.1
6	<p>Какие из перечисленных качеств характерны для эффективного руководителя в IT-сфере?</p> <p>1) техническая компетентность</p> <p>2) умение делегировать</p> <p>3) авторитарный стиль управления</p> <p>4) коммуникативные навыки</p> <p>5) ориентация на результат</p>	1, 2, 4, 5	ОК 04, ОК 05
7	<p>Какие из перечисленных видов информации являются нормативно-справочными и используются при проектировании БД (для ПК 11.1)?</p> <p>1) тарифные ставки и налоговые ставки</p> <p>2) перечень товаров и услуг</p> <p>3) фактические данные о продажах за месяц</p> <p>4) классификаторы (ОКВЭД, ОКПО)</p> <p>5) штатное расписание</p>	1, 2, 4, 5	ПК 11.1
8	<p>Какие из перечисленных этапов входят в цикл управления проектом (включая IT-проекты)?</p> <p>1) инициация</p> <p>2) планирование</p> <p>3) исполнение</p> <p>4) контроль и мониторинг</p> <p>5) завершение</p>	1, 2, 3, 4, 5	ОК 01, ОК 04
9	<p>Какие из перечисленных инструментов используются для анализа информации при принятии управленческих решений (в т.ч. для работы с данными)?</p> <p>1) SWOT-анализ</p> <p>2) диаграмма Парето</p> <p>3) дерево решений</p> <p>4) интеллект-карта (mind map)</p> <p>5) метод мозгового штурма</p>	1, 2, 3, 5	ОК 02
10	<p>Какие из перечисленных элементов относятся к корпоративной культуре организации?</p> <p>1) дресс-код и стиль общения</p> <p>2) миссия и ценности</p>	1, 2, 3	ОК 04, ОК 05

№	Содержание задания	Правильные ответы (номера)	Компетенция
	3) внутренние правила и традиции 4) организационная структура 5) формальная система оплаты труда		
11	Какие из перечисленных задач решаются на этапе логического проектирования базы данных (в рамках ПК 11.1)? 1) определение сущностей и их атрибутов 2) выбор конкретной СУБД 3) установление связей между сущностями 4) нормализация данных 5) создание индексов для ускорения запросов	1, 3, 4	ПК 11.1
12	Какие из перечисленных факторов способствуют успешной работе команды над IT-проектом? 1) чёткое распределение ролей 2) открытая коммуникация 3) жёсткий контроль каждого шага 4) наличие общего видения целей 5) использование гибких методологий (Agile)	1, 2, 4, 5	ОК 04
13	Какие из перечисленных методов позволяют структурировать и классифицировать информацию при анализе требований к БД (ПК 11.1)? 1) метод группировки 2) метод кластерного анализа 3) построение ER-диаграмм 4) метод экспертных оценок 5) метод мозгового штурма	1, 2, 3	ПК 11.1, ОК 02
14	Какие из перечисленных стилей руководства предполагают высокую степень участия подчинённых в принятии решений? 1) авторитарный 2) демократический 3) либеральный (пассивный) 4) коучинговый 5) бюрократический	2, 4	ОК 04
15	Какие из перечисленных документов относятся к внутренней нормативной документации, которая может быть источником информации для проектирования БД (ПК 11.1)? 1) Устав организации 2) должностные инструкции 3) техническое задание на разработку БД 4) приказы о премировании 5) регламент документооборота	2, 3, 5	ПК 11.1, ОК 09

Задания (практические задачи, ситуационные задачи, кейс-задания)

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
1	<p>Разработка плана управления IT-проектом. Вам необходимо разработать план управления проектом по внедрению корпоративной информационной системы (КИС) в компании. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цели и задачи проекта; – этапы реализации (инициация, планирование, исполнение, контроль, завершение); – основные риски и способы их минимизации; – ресурсы (человеческие, технические, финансовые). <p>Оформите план в виде документа (2-3 страницы).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулировать цели проекта (повышение эффективности, автоматизация). 2. Разбить проект на этапы, указать сроки. 3. Провести анализ рисков (задержки, сопротивление персонала, перерасход бюджета). 4. Определить состав команды и зоны ответственности. 5. Оценить бюджет (приблизительно). 6. Оформить в виде документа. 	ОК 01, ОК 04
2	<p>Анализ управленческой ситуации (принятие решения). В IT-компании возникла проблема: один из ключевых разработчиков увольняется, сроки сдачи проекта под угрозой срыва. У вас есть две недели до сдачи, бюджет ограничен. Необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> – провести анализ ситуации (причины увольнения, загрузка других сотрудников); – разработать альтернативные решения (нанять временного сотрудника, перераспределить задачи, договориться с заказчиком о переносе срока); – выбрать оптимальное решение и обосновать его; – подготовить план действий. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собрать информацию: причины увольнения, текущий статус работ, загрузка команды. 2. Сгенерировать альтернативы: аутсорсинг, перераспределение, переговоры с заказчиком. 3. Оценить каждую альтернативу по критериям (время, деньги, качество). 4. Выбрать вариант (например, перераспределение + overtime с компенсацией). 5. Подготовить план: уведомить заказчика, назначить ответственных, организовать контроль. 	ОК 01, ОК 02
3	<p>Разработка системы мотивации для разработчиков. В IT-компании высокий уровень текучести кадров (разработчики уходят к конкурентам). Ваша задача – разработать программу мотивации и удержания сотрудников. Предложите:</p> <ul style="list-style-type: none"> – нематериальные стимулы (карьерный рост, обучение, признание); – материальные стимулы (премии, бонусы, опционы); – социальные и корпоративные мероприятия. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать причины текучести (опросы, exit-интервью). 2. Разработать систему: грейды, KPI, бонусы за проекты. 3. Предложить обучение (курсы, конференции). 4. Предусмотреть корпоративную культуру (командообразование). 5. Оценить эффективность по снижению текучести и 	ОК 04, ОК 05

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
	Опишите, как вы оцените эффективность предложенной системы.	повышению удовлетворённости.	
4	<p>Сбор требований к базе данных для отдела продаж.</p> <p>Отдел продаж нуждается в базе данных для учёта клиентов, контрактов и платежей. Проведите интервью с менеджерами по продажам, чтобы определить:</p> <ul style="list-style-type: none"> – какие данные они используют (клиенты, контакты, история взаимодействий); – какие отчёты им требуются (по воронке продаж, по выручке, по активности); – какие интеграции необходимы (с CRM, с бухгалтерией). <p>Составьте техническое задание на проектирование БД: перечень сущностей, атрибутов и связей.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести интервью с менеджерами (вопросы: какие данные хранят, какие отчёты нужны). 2. Изучить текущие документы (журналы, Excel-таблицы). 3. Выделить сущности: Клиенты, Контакты, Сделки, Платежи, Сотрудники. 4. Определить атрибуты и связи. 5. Оформить ТЗ в виде перечня требований. 	ПК 11.1, ОК 05
5	<p>Оценка эффективности внедрения новой CRM-системы.</p> <p>IT-компания внедрила CRM-систему для улучшения работы с клиентами. Необходимо оценить эффективность внедрения. Для этого:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определите ключевые показатели (KPI) до и после внедрения (количество звонков, конверсия, время обработки заявок); – соберите данные за два периода (до и после внедрения) из доступных источников; – проанализируйте изменения и сделайте вывод о целесообразности внедрения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить KPI: конверсия, время ответа, удовлетворённость клиентов. 2. Собрать данные (из отчётов, CRM, опросов). 3. Сравнить показатели. 4. Сделать вывод: эффективность подтверждена (рост конверсии, сокращение времени). 5. Предложить рекомендации по улучшению использования CRM. 	ОК 02, ПК 11.1
6	<p>Управление конфликтом в команде разработчиков.</p> <p>В команде из 5 разработчиков возник конфликт между двумя сотрудниками по поводу выбора технологического стека для нового проекта. Один настаивает на использовании проверенного старого стека, другой – на новом, более современном. Конфликт мешает работе команды. Разработайте план разрешения конфликта, используя методы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести встречу с обеими сторонами, выслушать аргументы. 2. Проанализировать сильные стороны каждого подхода. 3. Предложить решение: возможно, использовать современный стек, но с пилотным проектом для проверки. 4. Применить стратегию компромисса или 	ОК 04, ОК 05

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
	управления конфликтами. Определите, какую стратегию вы примените (сотрудничество, компромисс и т.д.) и почему.	сотрудничества. 5. Закрепить решение в документации (техническое решение).	
7	<p>Разработка структуры базы данных для учёта оборудования IT-компании (ПК 11.1).</p> <p>Компании необходимо вести учёт оборудования (компьютеры, серверы, сетевое оборудование, лицензии). Разработайте структуру базы данных, которая позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – хранить информацию об оборудовании (тип, модель, серийный номер, статус); – привязывать оборудование к сотрудникам (ответственным); – отслеживать историю перемещений и ремонтов; – формировать отчёты о наличии и состоянии оборудования. <p>Предложите перечень таблиц, полей и связей между ними.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить сущности: Оборудование, Типы_оборудования, Сотрудники, Перемещения, Ремонты. 2. Для каждой сущности определить атрибуты: ID, Название, Модель, Серийный_номер, Статус, Дата_приобретения. 3. Установить связи: Оборудование – Сотрудники (М:1), Оборудование – Перемещения (1:М). 4. Добавить необходимые справочники (Типы, Статусы). 5. Оформить в виде схемы или описания. 	ПК 11.1
8	<p>Планирование бюджета и ресурсов для IT-проекта.</p> <p>Вам поручено спланировать бюджет и ресурсы для проекта по разработке мобильного приложения. Исходные данные:</p> <ul style="list-style-type: none"> – команда: 2 разработчика (з/п по 100 т.р./мес), 1 тестировщик (70 т.р./мес), 1 менеджер (80 т.р./мес); – длительность проекта: 3 месяца; – необходимо арендовать сервер (10 т.р./мес) и закупить лицензии (30 т.р. разово). <p>Рассчитайте общие затраты на проект, включая налоги (30% ФОТ). Предложите план контроля расходов в процессе выполнения.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рассчитать ФОТ: $(2 \cdot 100 + 70 + 80) \cdot 3 = 1050$ т.р. 2. Налоги на ФОТ: $1050 \cdot 0,3 = 315$ т.р. 3. Аренда сервера: $10 \cdot 3 = 30$ т.р. 4. Лицензии: 30 т.р. 5. Общий бюджет: $1050 + 315 + 30 + 30 = 1425$ т.р. 6. План контроля: ежемесячный мониторинг фактических затрат, сравнение с планом. 	ОК 01, ОК 02
9	<p>Анализ требований к отчётности и проектирование БД для бухгалтерии.</p> <p>Бухгалтерия компании нуждается в базе данных для учёта финансовых операций. Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учёт доходов и расходов по статьям; – формирование отчёта о прибылях и убытках; – привязка к контрактам и клиентам. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать документы: платёжные поручения, акты, счета-фактуры. 2. Выделить сущности: Контракты, Платежи, Статьи_доходов, Статьи_расходов, Клиенты. 3. Определить атрибуты: 	ПК 11.1, ОК 02

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
	Проведите анализ потребностей бухгалтерии, выделите сущности и атрибуты для БД. Предложите структуру отчётов, которые можно получить из БД (например, «Доходы по месяцам», «Расходы по статьям»).	сумма, дата, статус, привязка к контракту. 4. Предложить отчёты: доходы по месяцам, расходы по статьям, сводка по контрактам. 5. Оформить ТЗ для разработчиков БД.	
10	Разработка плана адаптации нового сотрудника в IT-компанию. В IT-компанию принят новый разработчик (junior). Разработайте программу адаптации на первые 3 месяца, включая: – знакомство с командой и корпоративной культурой; – обучение внутренним стандартам и технологиям; – постановку задач и контроль выполнения; – оценку результатов адаптации.	1. Составить план на первый месяц: знакомство с командой, изучение документации. 2. На второй месяц: выполнение простых задач под руководством наставника. 3. На третий месяц: самостоятельная работа с контролем результатов. 4. Предусмотреть обратную связь и оценку (входное и выходное тестирование). 5. Оформить план в виде документа.	ОК 04, ОК 05
11	Сбор информации для проектирования БД по учёту заявок. В IT-компании внедряется система учёта заявок от клиентов (helpdesk). Вам необходимо собрать требования к будущей БД. Проведите: – интервью с сотрудниками отдела поддержки; – анализ существующих журналов и отчётов; – определение типовых операций (регистрация заявки, назначение исполнителя, изменение статуса, закрытие). На основе собранной информации составьте описание сущностей (Заявки, Клиенты, Сотрудники, Статусы, Типы_заявок) и их атрибутов.	1. Провести интервью с поддержкой (какие поля обязательны, какие отчёты нужны). 2. Изучить журналы (Excel, старые системы). 3. Выделить сущности и атрибуты: Заявка (ID, Клиент, Описание, Статус, Приоритет, Дата_создания, Исполнитель). 4. Определить связи. 5. Оформить описание для проектировщика БД.	ПК 11.1, ОК 05
12	Управление изменениями в IT-проекте. В процессе разработки программного продукта заказчик запросил изменение требований (добавление нового функционала), которое может повлиять на сроки и бюджет. Ваша задача: – проанализировать объём изменений;	1. Оценить объём дополнительных трудозатрат (человеко-часы). 2. Пересчитать сроки и бюджет с учётом новых требований. 3. Подготовить для заказчика обоснование корректировок. 4. Провести переговоры	ОК 01, ОК 04

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
	<ul style="list-style-type: none"> – оценить влияние на сроки, ресурсы и бюджет; – подготовить предложение по корректировке плана; – провести переговоры с заказчиком. Опишите, как вы будете управлять этим изменением и аргументируйте свои действия. 	<p>(предложить варианты: увеличение бюджета, перенос срока, сокращение другого функционала).</p> <p>5. Закрепить изменения в обновлённом плане.</p>	
13	<p>Подготовка отчёта о выполнении проекта для руководства.</p> <p>По завершении IT-проекта (внедрение CRM-системы) необходимо подготовить итоговый отчёт для руководства компании. Отчёт должен содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ достигнутых целей; – сравнение плановых и фактических показателей (сроки, бюджет, качество); – выявленные проблемы и способы их решения; – рекомендации по дальнейшему развитию системы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Собрать данные о проекте (план vs факт). 2. Оценить достигнутые результаты (автоматизация, рост продаж). 3. Проанализировать отклонения. 4. Сделать выводы и рекомендации. 5. Оформить отчёт в структурированном виде. 	ОК 02, ОК 05
14	<p>Организация эффективной работы удалённой команды.</p> <p>Компания перевела IT-команду на удалённую работу. Необходимо организовать эффективное взаимодействие и контроль. Разработайте:</p> <ul style="list-style-type: none"> – регламент коммуникации (каналы, частота встреч); – инструменты для совместной работы (Jira, Confluence, Slack); – систему контроля выполнения задач (ежедневные стендапы, спринты); – мероприятия по поддержанию командного духа (виртуальные тимбилдинги). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбрать инструменты (Jira – для задач, Slack – для коммуникаций). 2. Установить регламент: ежедневные стендапы (15 мин), еженедельные синхронизации. 3. Определить систему контроля: спринты, доска задач, регулярный review. 4. Предложить виртуальные мероприятия (кофе-брейки, квизы). 5. Оформить в виде регламента удалённой работы. 	ОК 04, ОК 05
15	<p>Разработка концепции базы данных для аналитического отдела.</p> <p>Аналитический отдел компании нуждается в базе данных для хранения и анализа данных продаж. Требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – хранить данные по клиентам, продуктам, сделкам, платежам; – обеспечить возможность агрегации данных по месяцам, регионам, менеджерам; – строить аналитические отчёты 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выделить сущности: Клиенты, Продукты, Сделки, Платежи, Регионы, Менеджеры. 2. Определить атрибуты (ID, название, сумма, дата, статус). 3. Установить связи: Сделка-Клиент, Сделка-Продукт, Платеж-Сделка. 4. Предусмотреть измерение времени (даты) для агрегации. 	ПК 11.1, ОК 02

№	Содержание задания	Эталон выполнения (краткий алгоритм)	Компетенция
	(прогнозы, воронка продаж). Разработайте концептуальную и логическую модели БД (сущности, атрибуты, связи). Предложите структуру таблиц и опишите, как они будут заполняться (источники данных).	5. Описать источники данных (CRM, бухгалтерия, ручной ввод). 6. Оформить концептуальную схему и описание.	

Оценочные материалы для проведения дифференцированного зачета по дисциплине

«ОП.11 Менеджмент в профессиональной деятельности»

Форма контроля: дифференцированный зачёт.

Теоретические вопросы для промежуточной аттестации:

1. Понятие менеджмента. Сущность, цели и задачи менеджмента в современной организации.
2. Основные школы и подходы в истории менеджмента; их вклад в современную науку управления.
3. Характерные черты современного менеджмента. Влияние цифровой экономики на управление организацией.
4. Понятие организации как объекта управления. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Основные функции менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль; их взаимосвязь в управленческом цикле.
6. Планирование как функция управления: виды планов, их иерархия и принципы разработки.
7. Стратегическое планирование: понятие, этапы, роль в деятельности организации.
8. Организационная структура управления: понятие, типы (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, проектная), их преимущества и недостатки.
9. Понятие мотивации персонала. Содержательные теории мотивации и их практическое применение.
10. Процессуальные теории мотивации и их использование в управлении персоналом.
11. Контроль как функция управления: виды контроля, этапы процедуры контроля, требования к эффективному контролю.
12. Управленческое решение: понятие, виды, требования к управленческим решениям.
13. Процесс принятия управленческих решений: этапы и методы.

14. Понятие управления персоналом. Основные этапы работы с персоналом: подбор, отбор, адаптация, обучение, оценка, развитие.
15. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические; их характеристика.
16. Понятие корпоративной культуры, её элементы и роль в управлении организацией.
17. Типы корпоративной культуры; влияние корпоративной культуры на эффективность организации.
18. Понятие команды и командной работы. Принципы эффективного взаимодействия в коллективе.
19. Этапы формирования и развития команды; распределение ролей в команде.
20. Понятие конфликта в организации. Причины возникновения конфликтов.
21. Стратегии поведения в конфликтной ситуации; методы разрешения конфликтов.
22. Стили управления и их эффективность в различных ситуациях.
23. Лидерство и руководство: понятие, отличия, качества эффективного руководителя.
24. Делегирование полномочий: понятие, принципы, типичные ошибки.
25. Коммуникации в управлении: понятие, виды, роль в профессиональной деятельности.
26. Деловое общение и управленческая этика; правила деловых переговоров.
27. Понятие эффективности управления; показатели эффективности деятельности организации и сотрудников.
28. Понятие KPI и его использование для оценки результативности сотрудников.
29. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности (в сфере информационных технологий).
30. Специфические задачи и компетенции IT-менеджера.
31. Управление IT-проектами: понятие проекта, жизненный цикл проекта, основные ограничения проекта (сроки, бюджет, качество).
32. Методологии управления проектами (Waterfall, Agile, Scrum) и их применение в IT-сфере.
33. Организация работы IT-команды: распределение ролей, инструменты совместной работы.
34. Управление удалёнными командами: особенности, инструменты, контроль результатов.
35. Управление качеством в IT-проектах: стандарты, метрики, контроль качества.
36. Управление изменениями в организации: понятие, модели, практические подходы.
37. Управление рисками в проектной деятельности: понятие риска, методы оценки и минимизации.
38. Роль информационных технологий в современном менеджменте; системы поддержки принятия решений.

39. Инструменты управления проектами и задачами в IT-сфере (Jira, Trello, Microsoft Project и др.).
40. Понятие бизнес-процесса; управление бизнес-процессами и его роль в деятельности организации.
41. Тайм-менеджмент руководителя: методы планирования и приоритизации задач.
42. Управление знаниями в организации: понятие, процессы, инструменты.
43. Понятие аутсорсинга и аутстаффинга в IT-сфере: преимущества и риски.
44. Корпоративная социальная ответственность и этика в профессиональной деятельности.
45. Планирование собственного профессионального и личностного развития; траектории профессионального роста в сфере IT.
46. Сбор, обработка и анализ информации для управления проектами и проектирования баз данных.
47. Использование профессиональной документации (регламентов, инструкций, технических заданий) в управленческой деятельности.
48. Оценка результатов решения управленческих задач и последствий принятых решений.
49. Современные тенденции развития менеджмента в условиях цифровой трансформации.
50. Роль менеджмента в обеспечении конкурентоспособности организации в сфере информационных технологий.

Перечень практических заданий для промежуточной аттестации:

1. Разработайте план управления проектом по внедрению корпоративной информационной системы: цели, этапы, ресурсы, риски.
2. Проанализируйте управленческую ситуацию (увольнение ключевого разработчика перед сдачей проекта): предложите альтернативные решения и обоснуйте выбор.
3. Разработайте программу мотивации и удержания разработчиков для IT-компании с высокой текучестью кадров; опишите критерии оценки её эффективности.
4. Проведите анализ потребностей отдела продаж в базе данных (интервью, анализ документов) и составьте перечень требований к БД: сущности, атрибуты, связи.
5. Оцените эффективность внедрения CRM-системы: определите KPI, сравните показатели до и после внедрения, сделайте вывод.
6. Разработайте план разрешения конфликта в команде разработчиков по выбору технологического стека; обоснуйте выбранную стратегию.
7. Разработайте структуру базы данных для учёта IT-оборудования компании (таблицы, поля, связи) и опишите порядок формирования отчётов.

8. Рассчитайте бюджет и ресурсы IT-проекта по заданным исходным данным (команда, длительность, аренда, лицензии, налоги); предложите план контроля расходов.
9. Проанализируйте требования бухгалтерии к базе данных финансовых операций; выделите сущности и предложите структуру отчётов.
10. Разработайте программу адаптации нового разработчика (junior) на первые три месяца работы в IT-компании.
11. Соберите требования к БД системы учёта заявок (helpdesk): проведите анализ операций и опишите сущности и атрибуты.
12. Проанализируйте запрос заказчика на изменение требований к IT-проекту: оцените влияние на сроки и бюджет, подготовьте предложение по корректировке плана.
13. Подготовьте итоговый отчёт о выполнении IT-проекта для руководства: достигнутые цели, сравнение план/факт, проблемы и рекомендации.
14. Разработайте регламент организации эффективной работы удалённой IT-команды: каналы коммуникации, инструменты, контроль задач, командные мероприятия.
15. Разработайте концептуальную и логическую модели БД для аналитического отдела (клиенты, продукты, сделки, платежи); опишите источники данных.
16. Составьте план стратегического развития небольшой IT-компании на год: миссия, цели, ключевые направления, показатели результативности.
17. Сравните организационные структуры управления (линейную, функциональную, матричную, проектную) и обоснуйте выбор структуры для IT-компании численностью 30 человек.
18. Разработайте систему KPI для сотрудников IT-отдела (разработчик, тестировщик, менеджер проекта) с обоснованием показателей.
19. Составьте план проведения деловой встречи с заказчиком по согласованию требований к программному продукту: цель, этапы, вопросы, ожидаемый результат.
20. Проведите анализ рисков IT-проекта по заданному описанию: выявите риски, оцените вероятность и последствия, предложите меры минимизации.
21. Разработайте план внедрения методологии Agile (Scrum) в работу команды разработчиков: роли, церемонии, инструменты, критерии оценки результата.
22. Подготовьте служебную записку руководителю с обоснованием необходимости обучения сотрудников отдела (по результатам анализа работы команды).
23. Разработайте регламент документооборота в IT-отделе: виды документов, порядок согласования, ответственные, сроки хранения.
24. Проанализируйте корпоративную культуру учебной группы (или организации по описанию): выделите элементы, предложите меры по её развитию.

25. Составьте план собственного профессионального развития на период обучения в колледже и на первый год после выпуска: цели, этапы, необходимые ресурсы.
26. Разработайте предложения по автоматизации бизнес-процесса организации (по заданному описанию): какие процессы автоматизировать, какие средства использовать, какой ожидается эффект.
27. Проведите сравнительный анализ инструментов управления проектами (Jira, Trello, Microsoft Project) и обоснуйте выбор для конкретного IT-проекта.
28. Подготовьте проект технического задания на разработку базы данных для отдела кадров: цели, требования к данным, состав отчётов.
29. Разработайте план контроля выполнения проекта: контрольные точки, показатели, формы отчётности, порядок корректирующих действий.
30. Проанализируйте ситуацию с простоем в работе команды (ожидание решения заказчика): предложите управленческие решения по оптимизации загрузки сотрудников.
31. Составьте план собеседования при приёме на работу программиста: вопросы, критерии оценки, порядок принятия решения.
32. Разработайте систему нематериальной мотивации для IT-команды: признание, обучение, карьерный рост, условия труда; обоснуйте выбор.
33. Составьте перечень информации, необходимой для проектирования базы данных (по заданной предметной области), и опишите способы её сбора и обработки.
34. Разработайте план управления изменениями при переходе компании на новую информационную систему: этапы, коммуникации, обучение, преодоление сопротивления.
35. Подготовьте краткое устное сообщение (3–5 минут) о роли менеджмента в профессиональной деятельности программиста; ответьте на вопросы аудитории.
36. Составьте деловое письмо партнёру (заказчику) с предложением о сотрудничестве; соблюдайте правила делового этикета.
37. Разработайте план совещания по итогам проекта: цель, участники, повестка, регламент, ожидаемые решения.
38. Проанализируйте должностную инструкцию (по заданному образцу) на соответствие требованиям к должности программиста; предложите изменения.
39. Опишите порядок сбора и обработки информации для оценки эффективности работы IT-отдела; предложите набор показателей.
40. Подготовьте презентацию (структура и ключевые слайды) для представления результатов выполненного проекта руководству организации.

5. Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ОТВЕТОВ НА УСТНЫЕ ВОПРОСЫ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	1) полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.	отлично
2.	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.	хорошо
3.	ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	удовлетворительно
4.	студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.	неудовлетворительно

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ

№ п/п	Тип тестового задания	Критерии начисления баллов	Пример
1	Задания на установление соответствия	2 балла — все пары установлены верно. 1 балл — допущена 1 ошибка (одна неверная пара ИЛИ перестановка двух пар местами). 0 баллов — допущено 2 и более ошибок (две неверные пары ИЛИ более сложные комбинации перестановок).	Эталон: А–1, Б–2, В–3, Г–4. Студент: А–1, Б–3, В–2, Г–4. Обоснование: Студент перепутал местами две пары (Б и В), но остальные связи (А и Г) установил верно. Это считается одной логической ошибкой (одна перестановка). Итог: 1 балл.
2	Задания на установление последовательности	2 балла — все элементы на своих местах. 1 балл — на своих местах стоят все элементы, кроме	Эталон: 1, 2, 3, 4, 5. Студент: 1, 3, 2, 4, 5. Обоснование: Элементы 2 и 3 поменялись местами. На своих местах

№ п/п	Тип тестового задания	Критерии начисления баллов	Пример
		двух (допускается 1 перестановка соседних или несоседних элементов). 0 баллов — не на своих местах стоят 3 и более элементов.	стоят 3 элемента из 5. Это одна перестановка . Итог: 1 балл.
3	Задания с выбором двух и более правильных ответов	2 балла — выбраны все правильные ответы, лишних нет. 1 балл — допущена 1 ошибка: либо выбран 1 лишний ответ, либо не выбран 1 правильный ответ. 0 баллов — допущено 2 и более ошибок (например: 2 лишних ответа, или 1 лишний + 1 невыбранный).	Эталон: 1, 2, 3. Студент: 1, 2, 4. <i>Обоснование:</i> Студент не выбрал правильный ответ «3» (1 ошибка) и добавил лишний «4» (1 ошибка). Вместе это классифицируется как одна ошибка выбора (замена одного элемента). Итог: 1 балл.

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕФЕРАТА, СООБЩЕНИЯ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	ответ аргументирован, обоснован и дана самостоятельная оценка изученного материала	отлично
2.	ответ аргументирован, последователен, но допущены некоторые неточности	хорошо
3.	ответ является неполным и имеет существенные логические несоответствия	удовлетворительно
4.	в ответе отсутствует аргументация, тема не раскрыта	неудовлетворительно

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ТЕМАТИКЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами	«отлично» / зачтено
	выполнения практических задач по формированию общепрофессиональных компетенций.	

2	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.	«хорошо» / зачтено
3	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.	«удовлетворительно» / зачтено
4	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.	«неудовлетворительно»/ незачтено

КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЕЙ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Шкала оценивания	Уровень освоенности компетенции	Критерии освоения компетенции
зачтено	высокий	студент, овладел элементами компетенции «знать», «уметь», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
зачтено	продвинутый	студент овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

зачтено	базовый	студент овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
незачтено	компетенции не сформированы	студент не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Шкала оценивания	Уровень освоенности компетенции	Критерии освоения компетенции
отлично	высокий	студент, овладел элементами компетенции «знать», «уметь», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	студент овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

удовлетворительно	базовый	студент овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенции не сформированы	студент не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

6. Описание процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля. Текущий контроль организуется в формах: устного опроса (беседы, рефератов); сдачи контрольных нормативов; тестирования.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме дифференцированного зачёта.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих принципах: периодичности проведения оценки, многоступенчатости оценки по устранению недостатков, единства используемой технологии для всех обучающихся, выполнения условий сопоставимости результатов оценивания, соблюдения последовательности проведения оценки.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего контроля и промежуточной аттестации для оценки компетенций обучающихся включает:

сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Подготовка осуществляется во внеурочное время. В оценивании результата наравне с преподавателем могут принимать участие студенты группы.

устный опрос – устный опрос по основным терминам может проводиться в начале/конце лекционного или практического занятия в течении 15-20 мин. Либо устный опрос проводится в течение всего практического занятия по заранее выданной тематике.

тестовые задания – позволяют оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных носителях по вариантам.

реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Защита реферата проводится на занятии.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу(проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, интернет-ресурсы и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения.

Дифференцированный зачёт проводится в срок согласно графику учебного процесса.