

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Государственное и муниципальное управление»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Факультет экономики и управления

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине
«Государственное и муниципальное управление»

Направление подготовки:
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) образовательной программы:
Логистика и управление закупками

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
2	Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	10
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	11
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	13
2.2.1	Примерный перечень вопросов к зачету	13
2.2.2	Примерное задание для зачета	15
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	15
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	15
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	16
2.3.3	Примерные тестовые задания	16
2.3.4	Примерные темы рефератов	18
2.3.5	Типовые задания	19
2.3.6	Проблемные вопросы для дискуссий	23
2.3.7	Примерная деловая игра	23
2.3.8	Примерные темы мини-проектов	25
2.3.9	Методика проведения деловой игры	25
2.3.10	Методика организации работы в малых группах	27
2.3.11	Методика проведения лекции-беседы	28
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	28
3.1	Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине	28

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2	<p>знает принципы постановки целей и формулирования задач; действующие правовые нормы;</p> <p>умеет проводить анализ поставленных целей и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;</p> <p>ориентироваться в правовых формах, необходимых для осуществления профессиональной деятельности;</p> <p>владеет навыками реализации задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм;</p> <p>навыками сопоставления полученных результатов с поставленными целями и задачами, при необходимости</p>	<p>знает принципы постановки целей и формулирования задач;</p> <p>умеет проводить анализ поставленных целей и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;</p> <p>владеет навыками реализации задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм;</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		<p>знает принципы постановки целей и формулирования задач; действующие правовые нормы;</p> <p>умеет проводить анализ поставленных целей и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;</p> <p>владеет навыками реализации задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм;</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<p>знает принципы постановки целей и формулирования задач; действующие правовые нормы;</p> <p>умеет проводить анализ поставленных целей и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;</p> <p>ориентироваться в правовых формах, необходимых для осуществления профессиональной деятельности;</p>	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	корректировки способов решения задач	<i>владеет</i> навыками реализации задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; навыками сопоставления полученных результатов с поставленными целями и задачами, при необходимости корректировки способов решения задач		
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности УК-10	<i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений; <i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения; <i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-	<i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений; <i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения; <i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-управленческих решений	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		<i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; <i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; <i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	управленческих решений; методами прогнозирования результатов вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений	управленческих решений		
		знает понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений; умеет ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения; владеет методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-управленческих решений; методами прогнозирования результатов вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1	знает внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; подходы к принятию решений и основные модели управления; основы контроля и учета результатов профессиональной	знает внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; умеет использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации); владеет навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организацией выполнения поручений;	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		знает внутренние и внешние переменные	Основной	хорошо

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	<p>деятельности; <i>умеет</i> использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации); организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; проводить анализ контроля и учета результатов профессиональной деятельности; <i>владеет</i> навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организацией выполнения поручений; способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; оценки своей профессиональной деятельности</p>	<p>организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; подходы к принятию решений и основные модели управления; <i>умеет</i> использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации); организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; <i>владеет</i> навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организацией выполнения поручений; способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений</p> <p><i>знает</i> внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; подходы к принятию решений и основные модели управления; основы контроля и учета результатов профессиональной деятельности; <i>умеет</i> использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации); организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; проводить анализ контроля и учета результатов профессиональной деятельности;</p>	<p>Завершающий</p>	<p>(75 – 89 баллов)</p> <p>отлично (90 – 100 баллов)</p>

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<i>владеет</i> навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организацией выполнения поручений; способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; способностью оценки своей профессиональной деятельности		
Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия ОПК-3	<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; принципиальную схему формирования корпоративной стратегии; классификация SWOT-факторов; три способа разработки прогнозов: экстраполирование, моделирование, экспертные оценки; принципы, требования и условия формирования критериев эффективности; методы «снятия» неопределенности в процессе подготовки управленческих решений <i>умеет</i> выявлять проблемы	<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения;	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
		<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; принципиальную схему формирования корпоративной стратегии; классификация SWOT-факторов; три способа разработки прогнозов: экстраполирование, моделирование, экспертные оценки; <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; выполнять системный анализ	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; выполнять системный анализ проблем и выбор альтернатив; различать стратегические и тактические решения; выполнять SWOT-анализ; формировать прогнозные сценарии на основе видения ключевых факторов успеха; формировать критерии эффективности решений; минимизировать неопределенность в процессе подготовки управленческих решений <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения; методами выявления проблемных ситуаций и проблем; методами создания	проблем и выбор альтернатив; различать стратегические и тактические решения; выполнять SWOT-анализ; формировать прогнозные сценарии на основе видения ключевых факторов успеха; <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения; методами выявления проблемных ситуаций и проблем; методами создания «дерева» целей;		
		<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; принципиальную схему формирования корпоративной стратегии; классификация SWOT-факторов; три способа разработки прогнозов: экстраполирование, моделирование, экспертные оценки; принципы, требования и условия формирования критериев эффективности; методы «снятия» неопределенности в процессе подготовки управленческих решений <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; выполнять системный анализ проблем и выбор альтернатив; различать стратегические и тактические решения; выполнять SWOT-анализ; формировать	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	«дерева» целей; технологией системного анализа проблем и выбора альтернатив; формализованными методами принятия решений; технологией SWOT-анализа; способами разработки прогнозов; шкалами измерений для формирования критериев эффективности; методами "снятия" неопределенности в процессе подготовки управленческих решений	прогнозные сценарии на основе видения ключевых факторов успеха; формировать критерии эффективности решений; минимизировать неопределенность в процессе подготовки управленческих решений <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения; методами выявления проблемных ситуаций и проблем; методами создания «дерева» целей; технологией системного анализа проблем и выбора альтернатив; формализованными методами принятия решений; технологией SWOT-анализа; способами разработки прогнозов; шкалами измерений для формирования критериев эффективности; методами "снятия" неопределенности в процессе подготовки управленческих решений		

2. Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Изучение рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой дисциплины, ее структурой и содержанием разделов (тем), требований к промежуточной аттестации, затем ознакомиться с перечнем рекомендуемой литературы. Далее желательно последовательное изучение материала по темам, ознакомление с рекомендациями по выполнению различных работ и заданий, как аудиторных, так и самостоятельных. Для закрепления материала следует ответить на контрольные вопросы, приведенные в рабочей программе дисциплины.

Дисциплина состоит из нескольких связанных между собою тем, обеспечивающих последовательное изучение материала и выработку умения применять полученные знания на практике.

Организация работы по дисциплине осуществляется в следующих формах:

- аудиторные занятия (лекции, практические (семинарские) занятия);
- самостоятельная работа студента (подготовка к лекциям, практическим занятиям, контрольным работам (тестам), к зачету, написание рефератов, выполнение анализа кейсов, индивидуальная консультация с преподавателем;
- интерактивные формы проведения занятий (лекция-презентация, дискуссия, проблемный семинар, групповое решение кейса).

Учебный материал курса структурирован по темам. Изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Каждому практическому занятию, и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме. Студенты самостоятельно проводят предварительную подготовку к занятию, принимают активное и творческое участие в обсуждении теоретических вопросов, разборе проблемных ситуаций и поисков путей их решения. Многие проблемы, изучаемые в курсе, носят дискуссионный характер, поэтому важное место в учебной процессе занимает российская практика.

Обучающимся рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

- изучение конспекта лекции в тот же день после лекции – 10 – 15 минут;
- повторение лекции за день перед следующей лекцией – 10 – 15 минут;
- изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю;
- подготовка к практическому занятию – 1,5 часа.

Описание последовательности действий обучающегося:

При изучении курса следует внимательно слушать и конспектировать материал, излагаемый на аудиторных занятиях. Для его понимания и качественного усвоения рекомендуется следующая последовательность действий:

1. После окончания учебных занятий для закрепления материала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня, разобрать рассмотренные примеры (10 – 15 минут).
2. При подготовке к лекции следующего дня повторить текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть следующая тема (10 – 15 минут).
3. В течение недели выбрать время для работы с литературой в библиотеке (по 1 часу).
4. При подготовке к практическим занятиям повторить основные понятия по теме домашнего задания, изучить примеры. Решая конкретную ситуацию, – предварительно понять, какой теоретический материал нужно использовать. Наметить план решения, попробовать на его основе решить 1 – 2 практические ситуации.

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. Кто является автором схемы анализа пяти основных конкурентных сил, влияющих на рынок?

1. Шендел
2. Хаттен
3. Хиггенс
4. Портер

2. основа стратегического планирования это:

1. учет тенденций развития рынка и внешней среды в целом
2. предвидение возможностей
3. контроль отклонений

3. Системный подход, обеспечивающий организации сбалансированность и общее направление роста - это:

1. миссия
2. стратегия
3. анализ конкурентов
4. анализ тенденций

4. Для формирования чего может использоваться Модель Бостонской консультативной группы?

1. конкурентной стратегии фирмы
2. портфельной стратегии фирмы
3. функциональной стратегии фирмы

5. Каковы задачи маркетинга при выборе стратегии широкой дифференциации?

1. создание качеств товара, за которые покупатель будет платить
2. предложение товаров, аналогичных товарам конкурентов, по более низким ценам
3. это поиск путей снижения издержек

6. Позиционными стратегиями рыночного лидера могут быть:

1. игнорирование слабых соперников
2. создание новых конкурентных преимуществ
3. укрепление позиций на существующих рынках
4. препятствование соперникам
5. запугивание соперников

7. Что является основой стратегии дифференциации?

1. высокое качество товаров и услуг
2. уникальность продукции, признанная покупателями
3. значительное разнообразие продукции
4. интенсивная реклама новинок

8. Анализ чего позволяет провести SWOT-анализ?

1. состояния компании
2. доли на рынке
3. достижимости цели

9. Какие из типов подразделений приносят фирме максимальные чистые доходы:

1. «Дойные коровы»
2. «Звезды»
3. «Собаки»

10. Кто принимает деловые стратегические решения?

1. сотрудники фирмы
2. корпоративное руководство
3. менеджеры среднего звена

10. Что является составляющим элементом управления?

1. Маркетинг;
2. Менеджмент;
3. Экономические процессы;
4. Социально-экономические процессы;
5. Финансы.

11. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

1. Экономическим;
2. Социально-психологическим;
3. Организационно-распорядительным;
4. Распорядительным;
5. Социально-экономическим.

12. К первичным потребностям относятся:

1. Психологические;
2. Физиологические;
3. Экономические;
4. Материальные;
5. Социальные.

13. Потребности бывают:

1. Первичные и внутренние;
2. Внутренние и вторичные;
3. Первичные, вторичные, внутренние и внешние;
4. Внутренние и внешние;
5. Первичные и внешние.

14. Мотивация базируется на:

1. Потребностях и самовыражении;
2. Потребностях и вознаграждениях;
3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;
4. Удовлетворении всех людей;
5. Самовыражении и вознаграждениях.

15. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

1. Премии;
2. Премии и ценные подарки;
3. Ценные подарки и зарплата;
4. Зарплата;
5. Премии и зарплата.

16. Что создает структуру управления организацией?

1. Совокупность линейных органов управления;
2. Совокупность функциональных служб;
3. Совокупность линейных и функциональных служб (органов);
4. Совокупность органов управления;
5. Совокупность программно-целевых служб.

17. Анализ конкурентов организации проводится с целью:

1. Определения их стратегии и сильных сторон;
2. Определения их целей и сильных сторон;
3. Определения их целей, стратегий, сильных и слабых сторон;
4. Определения стратегии;
5. Определения их целей и слабых сторон.

18. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

1. Достижимость, конкретность, ориентация во времени;
2. Достижимость и ориентация во времени;
3. Ориентация во времени и конкретность;
4. Достижимость;
5. Ориентация во времени.

19. Контроль - это:

1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;
2. Вид человеческой деятельности;
3. Наблюдение за работой персонала организации;
4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;
5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

20. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

1. Полгода, месяц, декаду, неделю;
2. По рабочим дням;
3. 3-5 лет;
4. 1 год;
5. 10 лет.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1. Примерный перечень вопросов к зачету

1. Сущность государственного управления
2. Сущность муниципального управления.
3. Понятие управления и его виды.
4. Публичная власть в государственном и муниципальном управлении.
5. Принципы государственного и муниципального управления.
6. Субъект и объект государственного и муниципального управления.
7. Государственное управление и местное самоуправление: проблемы взаимодействия.
8. Государство как система
9. Государственная власть и государственное управление».
10. Разновидности государственной власти.
11. Роль Президента РФ в государственном управлении.

12. Законодательная власть
13. Исполнительная власть
14. Судебная власть
15. Классификация форм и методов управленческой деятельности государства
16. Функции государства.
17. Внутренние функции государства.
18. Внешние функции государства.
19. Государственная служба РФ
20. Классификация должностей государственной службы
21. Государственный служащий. Понятие, классификация.
22. Правовой статус госслужащего
23. Государственная служба субъектов РФ
24. Вопросы ведения, федеральных законодательных органов власти Российской Федерации
25. Структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации
26. Государственная региональная политика
27. Внутренняя политика регионов.
28. Социально-экономическое развитие регионов
29. Муниципальная власть и местное самоуправление
30. Понятие муниципального образования.
31. Местное самоуправление и местное управление.
32. Естественные и искусственные административно-территориальные единицы.
33. Финансово-экономические основы местного самоуправления
34. Компетенция в местном самоуправлении
35. Вопросы местного значения.
36. Полномочия местного самоуправления
37. Органы местного самоуправления
38. Должностные лица местного самоуправления»
39. Сущность органов и должностных лиц местного самоуправления.
40. Представительный орган муниципального образования
41. Глава муниципального образования
42. Местная администрация
43. Контрольный орган муниципального образования
44. Избирательная комиссия муниципального образования
45. Участие органов местного самоуправления в реализации федеральных приоритетных национальных проектов
46. Основные периоды становления науки «государственное и муниципальное управление».
47. Нормативная база образования округов в Российской Федерации.
48. Состав федеральных округов
49. Основные признаки России как федерации.
50. Состав Российской федерации
51. Понятие судебной системы РФ.
52. Суды, образующие судебную систему.
53. Понятие судебной инстанции
54. Перечислите основные задачи по управлению социальной и культурной сферой в РФ.
55. Опишите структуру органов управления социально-культурной сферой.
56. Проблемы управления социально-культурными вопросами в современной России
57. Виды финансовой помощи, оказываемой государственными органами
58. Понятие муниципальной службы.
59. Принципы муниципальной службы
60. Виды муниципальных должностей

2.2.2. Примерное задание для зачета

Вопрос 1. Основные признаки России как федерации.

Вопрос 2. Финансово-экономические основы местного самоуправления

Вопрос 3. Назовите основные формы участия населения в местном самоуправлении и дайте им краткую характеристику.

2.3. Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине «Государственное и муниципальное управление»

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента	Примерный перечень вопросов к зачету. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему	Примерный перечень вопросов к зачету. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Тестовые задания	Тестирование - удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами	Тесты по дисциплине
Реферат-презентация	Доклад на определенную тему, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи и т. п. К письменному варианту обязательно публичное сообщение в виде презентации	Примерные темы рефератов
Деловая игра	Имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности.	Методика проведения деловой игры. Примерная деловая игра.
Мини-проект	творческая работа, представляющая собой относительно свободные рассуждения по теме. Целью данного вида работы является выработка навыков в поиске, анализе необходимой информации, сопоставлении альтернативных точек зрения и формулирование оригинальных предложений.	Примерные темы проектов
Дискуссия	Коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.	Примерные вопросы дискуссии
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков	Методика организации работы в малых группах

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	сотрудничества, межличностного общения	Типовые задания
Лекция-беседа	Диалогический метод изложения и усвоения учебного материала. Лекция-беседа позволяет с помощью системы вопросов, умелой их постановки и искусного поддержания диалога воздействовать как на сознание, так и на подсознание обучающихся, научить их самокоррекции.	Методика проведения лекции-беседы

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Административно-территориальное устройство в современной России. Основы российского федерализма.
2. Теории Й. Тюнена, А.Вебера, А. Смидта, Д. Риккардо, А. Леша.
3. Закономерности, принципы и факторы размещения производительных сил.
4. Региональный экономический механизм.
5. Основные формы экономических отношений регионов в национальной экономике.
6. Методы анализа территориальной структуры экономики.
7. Характеристики территориальной дифференциации уровней экономической активности.
8. Модели межотраслевого баланса.
9. Территориально – отраслевая структура экономики: понятие и сущность.
10. Макрорегионы России (федеральные округа).
11. Территориальные аспекты развития промышленности.
12. Региональные особенности демографического процесса в России.
13. Индикаторы уровня жизни в регионах.
14. Признаки и тенденции территориальной экономической интеграции (дезинтеграции).
15. Общие региональные проблемы России и других стран.
16. Место региональной политики в системе государственного регулирования регионального развития.
17. Особенности формирования доходов и особенности структуры расходов региональных и местных бюджетов.
18. Свободные экономические зоны.
19. Государственное регулирование регионального развития.
20. Государственная региональная политика: цели, принципы, инструменты.
21. Прогнозы территориального и регионального развития.
22. Структура и основные особенности бюджетной системы РФ.
23. Межбюджетные трансферты.
24. Макроэкономические регуляторы регионального развития.
25. Федеральные программы регионального развития: цели, источники финансирования, механизм реализации.

2.3.3 Примерные тестовые задания

1. Какой принцип государственного управления предполагает активное участие населения в принятии решений государственного и местного значений
 - а) Принцип суверенности;
 - б) Принцип демократизма;

с) Принцип гомогентности.

2. Субъектом государственного или муниципального управления является:

- а) Соответствующий орган или должностное лицо государства или местного самоуправления;
- а. Руководство предприятий и организаций;
- б. Общественные отношения.

3. Объект государственного и муниципального управления – это:

- а. Общественные отношения социальных, национальных и иных общностей людей;
- б. Поведение общественных объединений, организаций, юридических лиц, поведение отдельных граждан, приобретающее общественное значение;
- с. Все вышеперечисленное

4. Первым Президентом России был:

- а. М.С. Горбачёв;
- б. Б.Н. Ельцин;
- с. В.В. Путин.

5. Президент Российской Федерации является:

- а. Главой государства;
- б. Гарантом Конституции РФ;
- с. Верны все ответы.

6. Заседания Совета Федерации РФ проводятся совместно с заседаниями Государственной Думы РФ в случаях:

- а. Заслушивания послания Президента России;
- б. Обсуждения поправок к Конституции РФ;
- с. После завершения формирования палат Федерального Собрания РФ.

7. Процедура принятия закона в Государственной Думе РФ предусматривает:

- а. Прохождение трех чтений законопроекта;
- б. Возможность изменения стандартной процедуры рассмотрения законопроекта и принятия закона в соответствии с регламентом Совета Федерации РФ или указа Президента России;
- с. Проверку соответствия рассматриваемого в Совете Федерации РФ законопроекта действующим нормам международного права.

8. К какой ветви власти принадлежит Правительство РФ является частью власти:

- а. Исполнительной;
- б. Законодательной;
- с. Судебной.

9. Структура судебной системы РФ содержит:

- а. Чрезвычайные суды;
- б. Суды субъектов РФ;
- с. Народные суды.

10. Целенаправленный, координирующий процесс управленческого воздействия правительства на отдельные сегменты внутреннего и внешних рынков посредством микро- и макроэкономических регуляторов называют:

- a. государственной политикой
- b. внешнеэкономической политикой
- c. государственное регулирование экономики
- d. социально-экономическим развитием

11. Экономическая модель, которая предполагает предупреждение возможных сбоев в рыночном механизме путём «точной» дозировки объёмов государственного вмешательства, использования планирования, координирующих или корректирующих рекомендаций в переговорах государства и предпринимателей, называется:

- a. реактивной
- b. проактивной
- c. адаптационной
- d. интегрированной

12. Осуществление полномочий органами местного самоуправления происходит:

- a. самостоятельно по вопросам, отнесенным к ведению органов местного самоуправления;
- b. совместно с органами государственной власти субъектов Федерации;
- c. самостоятельно по вопросам, отнесенным к ведению органов местного самоуправления, за исключением вопросов по предоставлению региональных дотаций и субвенций;
- d. совместно с органами государственной власти субъектов Федерации, за исключением вопросов по предоставлению региональных дотаций и субвенций.

13. Исключите лишнее. Европейская хартия местного самоуправления предусматривает, что основу местного самоуправления составляют следующие принципы:

- a. право на местное самоуправление;
- b. власть общей компетенции;
- c. непосредственная демократия;
- d. принцип subsidiarity.

14. Что является субъектом управления в системе муниципального управления?

- a. органы местного самоуправления;
- b. бизнес-сообщество;
- c. все перечисленное;
- d. ничего из вышеперечисленного.

15. Основным субъектом права на самоуправление признается:

- a. консолидированная структура должностных позиций для осуществления местного самоуправления;
- b. население муниципальных образований;
- c. государство;
- d. выборные и иные органы местного самоуправления.

2.3.4 Примерные темы рефератов

1. Полномочия органов государственной власти в области местного самоуправления
2. Необходимость, возможность и пределы государственного управления.
3. Необходимость, возможность и пределы муниципального управления.
4. Муниципальная собственность.

5. Правовые основы местного самоуправления.
6. Формирование органов местного самоуправления.
7. Основные функции муниципального служащего
8. Внешнеэкономическая деятельность местного самоуправления.
9. Местный бюджет.
10. Муниципальные внебюджетные фонды.
11. Регулятивные нормы в государственном управлении.
12. Государственное управление субъекта федерации.
13. Административно-территориальные единицы и муниципальные образования.
14. Государственное управление в административно-политической сфере.
15. Государственное управление в сфере личной жизни человека
16. Государственное управление в сфере культуры и идеологии.
17. Межотраслевое государственное управление.
18. Полномочия и деятельность Президента РФ.
19. Досрочное освобождение Президента РФ от должности и его ответственность.
20. Полномочия Правительства РФ и его деятельность.
21. Прокуратура в системе управления государством.
22. Ответственность в государственном и муниципальном управлении
23. Государственный аппарат и государственная служба.
24. Государственное управление и территориальная автономия.
25. Структура, полномочия и порядок деятельности российского парламента.
26. Состав, порядок формирования и отставка Правительства РФ.
27. Судебная система в России.
28. Муниципальные выборы и местный референдум.
29. Территориальное общественное самоуправление.
30. Органы и должностные лица местного самоуправления.
31. Представительные органы местного самоуправления.
32. Выборные должностные лица местного самоуправления.
33. Исполнительные органы местного самоуправления.
34. Муниципальная служба.
35. Ответственность в государственном и муниципальном управлении.

2.3.5 Типовые задания

Задание 1. Французский политолог Р. Грегори в своей монографии «Французская гражданская служба» дает определение административно-государственного управления как «особой социальной функции, направленной на упорядочение развития в интересах всего общества, где государственный чиновник выступает специальным агентом власти».

Английские политологи Джон Гринвуд и Дэвид Вильсон полагают, что административно-государственное управление - «это деятельность, организация институтов и предметов изучения».

Ответить на вопрос: какая из двух позиций и почему Вам представляется более предпочтительной?

Задание 2. Проанализируйте информацию: «в менеджменте как процессе выделяют следующие важнейшие функции управленческого труда:

- 1) планирование постановка целей и разработку путей их достижения;
- 2) организация - разделение и кооперация труда, в том числе создание организационных структур, делегирование полномочий, организация взаимодействий;
- 3) мотивация, стимулирование - побуждение работников к эффективному достижению целей;
- 4) контроль - проверка полученных результатов.

Вопрос: можно ли использовать данную классификацию для характеристики функций государственного и муниципального управления? Аргументируйте свой ответ.

Задание 3. В менеджменте, понимая под методом управления инструмент взаимодействия субъекта на объект и одновременно способ их взаимодействия, различают три вида методов управления:

1. Административные методы управления основаны на отношениях властности, юридически очерченных при формировании системы управления. Они включают в себя опору на законодательные и различного уровня подзаконные акты, на нормы и нормативы, официально действующие в пределах всего пространства управления. Наиболее типичны проявления таких методов управления на уровне предприятия в виде приказов и распоряжений, норм и нормативов, правил и указаний.

2. Экономические методы управления основаны на возможности использования экономических отношений элементов социально-экономической системы в целях ее более эффективного функционирования и развития. Так, для предприятий (фирм) сюда относят формы организации заработной платы и материального стимулирования, подход к персоналу как совладельцам предприятия, способы участия работников в прибыли предприятия и т.д.

3. Социально-психологические методы управления учитывают социальные и психологические статусы людей, которые определяют их формальные роли в структуре и процессах управления. Например, на роль руководителя подразделения целесообразно назначать лицо, имеющее статус неформального лидера с определенными параметрами характера и темперамента, применение в качестве воздействия на коллектив предприятия таких категорий, как имидж фирмы, гордость за ее качественные и масштабные характеристики и т.п.».

Вопрос: можно использовать характеристику, данную специалистами в области менеджмента, для изучения методов государственного и муниципального управления? Аргументируйте ответ.

Задание 4. Используя рекомендуемую для изучения дисциплины литературу, сформулируйте особенности нового государственного менеджмента. Определите, какие причины привели к формированию концепции нового государственного менеджмента? Чем отличается государственный менеджмент от государственного администрирования?

Задание 5. Изобразите схематически структуру системы исполнительной власти РФ на федеральном уровне, предварительно изучив (рекомендуется использовать официальные сайты соответствующих структур, перечисленные в перечне ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет):

- статус Президента РФ;
- состав, порядок формирования, полномочия и организацию деятельности Правительства РФ;
- систему и структуру федеральных органов исполнительной власти.

Задание 6. Пояснить, как вы понимаете следующую правовую формулу: в соответствии с конституцией РФ, Президент России всегда действует *ex officio*.

Вопросы:

1. Как соотносятся понятие «*ex officio*» с понятием «дискреционные полномочия»?
2. Опираясь на какие конституционные положения Президент России действует *ex officio*?
3. Подтвердить конкретными фактами, что Президент России использует свое право действия *ex officio*.

Задание 7. Проанализировать информацию: В последние годы теоретиками и практиками в сфере конституционно-правового регулирования системы организации управления неоднократно предлагались реформы, которые предусматривали переход:

- к президентскому правлению, то есть слиянию президентской и исполнительной властей, предусматривающему ответственность Президента РФ за деятельность Правительства РФ;
- к парламентской республике, когда формирование Правительства РФ осуществляется политической партией, составившей парламентское большинство в результате выборов, с ответственностью такого правительства перед парламентом.

Вопрос: можно ли говорить о реализации данных предложений в ходе осуществления реформ государственного управления? Обоснуйте ответ.

Задание 8. Проанализируйте определения понятия местного самоуправления, которые даны в трех российских законах:

- Статья 1 Закона РФ от 6 июля 1991 г. № 1550-1 «О местном самоуправлении в Российской Федерации» - местное (территориальное) самоуправление в Российской Федерации - система организации деятельности граждан для самостоятельного (под свою ответственность) решения вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических, национально-этнических и иных особенностей, на основе Конституции Российской Федерации и законов Российской Федерации, конституций и законов республик в составе Российской Федерации».
- Статья 2 ФЗ от 28 августа 1995 г. № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» - местное самоуправление в Российской Федерации - признаваемая и гарантируемая Конституцией РФ самостоятельная и под свою ответственность деятельность населения по решению непосредственно или через органы местного самоуправления вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических и иных местных традиций; - местное самоуправление как выражение власти народа составляет одну из основ конституционного строя РФ.
- Статья 1 ФЗ от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» - местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя РФ, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории Российской Федерации; - местное самоуправление в Российской Федерации - форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, - законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций.

Задание: выявить общие подходы и различия в определениях понятия местного самоуправления, данные в трех российских законах. Какие причины объясняют выявленные различия?

Задание 9. Заполнить таблицу, определив преимущества и недостатки системы государственного управления в России. Для каждого недостатка нужно указать возможные способы его преодоления, для каждого преимущества - каким образом его можно использовать в процессе реформы государственного управления.

Преимущества и недостатки системы государственного управления в России

Составляющие государственного управления	Недостатки системы государственного управления в России	Возможные способы преодоления	Преимущества системы государственного управления в России	Пути использования в процессе реформы
Система органов государственного управления				
Система государственной службы				
Целеполагание и планирование деятельности				
Управление государственными финансами				

Вопросы:

1. Какими основными особенностями обладает российская система госуправления, и каковы причины их появления?
2. Какое направление реформы госуправления следует считать первоочередным и почему?
3. Какими главными преимуществами обладает российская система госуправления, и какое влияние на результаты реформы они могут оказать?
4. Как связаны между собой различные направления реформы?

Задание 10. Проанализируйте информацию: по оценке специалистов, к пороговым значениям индикаторов уровня жизни населения, как наиболее важным для муниципального уровня управления, необходимо относить следующие:

- доля в населении граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума;
- средняя продолжительность жизни;
- разрыв между доходами 10% самых высокодоходных и 10% самых низкодоходных групп населения;
- уровень рождаемости;
- уровень смертности и заболеваемости от различных причин;
- сопоставление средней заработной платы и пенсии в данном муниципальном образовании с прожиточным минимумом и выплатами в соседних муниципальных образованиях;
- уровень безработицы;
- уровень обеспеченности различными товарами длительного пользования;
- уровень преступности.

Поясните, каким образом данные индикаторы используются для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления?

Задание 11. Мэрия города занимается разработкой Стратегического плана развития города на 20-летнюю перспективу. Мнения жителей должны быть учтены при разработке сценариев будущего развития города. Разработайте анкету (минимум 10 вопросов), которая поможет мэрии получить от жителей необходимую информацию об их ожиданиях и представлениях о будущем города.

Задание 12. Руководство городской администрации планирует ввести новую должность – специалист по городскому маркетингу. Данный специалист должен отвечать

за разработку плана маркетинга города, городской политики маркетинга, разработку и продвижение имиджа города. Он должен обеспечить координацию маркетинговых мероприятий, осуществляемых другими подразделениями администрации. Он должен нести ответственность за подготовку и проведение презентаций города во внешней среде. Он должен поддерживать контакты как со всеми подразделениями администрации, так и с самой широкой аудиторией за ее пределами. Предложите модель личности для кандидата на данную должность.

Эта модель должна описывать наиболее важные черты личности, которые необходимы для успешной работы. Подготовьте список вопросов для интервью с кандидатом, ответы на которые помогут совместить требования к работе и личностные характеристики.

2.3.6 Примерные вопросы для дискуссий

1. Назовите основные уровни государственного управления. Какие сходства и различия в них есть?
2. Что общего и что отличного между государственным управлением и управлением в бизнесе?
3. Дайте характеристику республиканской формы правления. Насколько целесообразным Вы считаете ее применение в России?
4. Назовите основные разновидности монархий и дайте им краткую характеристику.
5. Каковы особенности федеративных государств?
6. Дайте характеристику унитарного государства.
7. Какие теории научного менеджмента можно использовать в практике государственного управления?
8. Какими представлялись функции государственного управления в ведущих теоретических школах экономического и социального развития?
9. Назовите основные постулаты монетаризма.
10. Какую роль выполняет деление парламента на две палаты?
11. Что понимают под бюрократией? Каковы методы борьбы с бюрократизмом в государственном управлении?
12. В чем особенности российской бюджетной системы?
13. Каковы основные полномочия субъекта федерации?
14. Какие модели социальных государств Вам известны? В чем их отличия?
15. Перечислите основные нормативы, закладываемые в практику социальной защиты населения.
16. На каких принципах строятся взаимоотношения органов местного самоуправления с федеральными и региональными органами государственной власти?
17. Назовите правовые институты, посредством которых население может выразить недоверие выборным органам местного самоуправления и их должностным лицам.
18. Дайте определение муниципального служащего и охарактеризуйте его правовой статус.
19. Назовите основные формы участия населения в местном самоуправлении и дайте им краткую характеристику.
20. Что такое территориальное общественное самоуправление и в каких формах оно осуществляется?

2.3.7 Примерная деловая игра

Деловая игра призвана развить и закрепить у студентов понимание основного содержания работы местных органов власти, круга основных задач этих органов, а также выработке у студентов навыков по подготовке и принятию решений.

Подготовка и игре. Преподаватель разъясняет студентам сущность игры. Все студенты делятся на три группы:

1. Группа разработки ситуаций.
2. Местная администрация.
3. Городская дума.

Самостоятельная работа студентов. Значительный объем игровых заданий разрабатывается студентами самостоятельно. Так, сотрудникам Администрации необходимо изучить структуру Администрации, положения о городских службах и департаментах, должностные инструкции, имеющие отношения к имитируемой ими деятельности, ознакомиться с основами делопроизводства: знать, в каком случае применяются те или иные типы служебных документов, уметь правильно оформлять их и т.д. На семинарском занятии подводятся лишь итоги работы Администрации, на основе проблемных ситуаций осуществляется постановка новых задач и распределение поручений внутри Администрации, т. е. семинарское занятие призвано подвести итог деятельности студентов и служит для ее оценки преподавателем.

Проблемная группа. К семинарскому занятию проблемная группа готовит несколько проблемных ситуаций. Желательна минимизация абстрактности таких ситуаций - при их «подготовке» необходимо пользоваться в первую очередь материалами местной периодической печати, информационными программами телевидения, специализированными программами, посвященными какой-либо проблеме, ситуациями из личного жизненного опыта студентов. Проблемной группе необходимо добиться максимально возможной степени освещения самого факта проблемы (но не предлагать способов ее решения), с тем, чтобы обеспечить городскую думу и администрацию наиболее полной релевантной информацией, так как «выход» этих органов «во внешний мир» в игре существенно ограничен. Следует также учитывать значительную ограниченность возможностей игрового реагирования на проблемы, которая сводится фактически к обсуждению возможных вариантов решения проблемы и его организационного и документационного обеспечения. Предпочтение должно отдаваться «комплексным» ситуациям, требующим для решения согласованных действий как можно большего числа студентов (представляющих ряд «городских служб», а не одну). Особое внимание следует уделять реальным ситуациям, актуальным во время проведения игры. Для более четкого структурирования проблемных ситуаций и раздачи другим участникам игры необходимо их письменное оформление.

Местная администрация. Самостоятельная работа студентов, составляющих Местную Администрацию, заключается в подготовке проектов решений Главы Администрации, по вопросам, поставленным проблемной группой. При этом студенты самостоятельно проводят анализ правовой базы: законов, указов, ведомственных постановлений, касающихся решаемой проблемы, осуществляют свою деятельность в соответствии с положениями подразделений и должностными инструкциями тех должностей, которые они «замещают». Проекты решений должны быть оформлены согласно нормам делопроизводства и в соответствии с действующим законодательством.

Игровой процесс. Выступление проблемной группы. Семинарское занятие начинается с выступления проблемной группы, члены которой докладывают разработанные ими ситуации. Выступление завершается вопросами, которые проблемной группе может задать любой из студентов или преподаватель. После этого принимается решение о включении данного вопроса в повестку дня Совета или Администрации или его отклонении. Ситуация может и не рассматриваться, если студенты и преподаватель придут к выводу о нецелесообразности ее рассмотрения. Здесь активную роль играет преподаватель, в задачи которого входит, как можно более разнообразить работу студентов, отдавая предпочтения ситуациям, требующим новых подходов.

Деятельность администрации. Деятельность администрации должна как можно более точно имитировать деятельность реального органа власти. Администрация обеспечивает организацию внутреннего документооборота, возникающего в связи с поставленной задачей, с соблюдением всех принципов делопроизводства. Глава

администрации совместно с заместителями проводит «совещания», на которых раздает поручения руководителям соответствующих подразделений, при необходимости оформляет такие поручения письменно в виде распоряжения, определяет ответственных за подготовку необходимых документов и принятие необходимых мер. Руководители подразделений готовят проекты постановления Главы администрации, направляют Главе администрации или его заместителям служебные записки по их запросам и т.д. Глава администрации оценивает работу «подчиненных». Оценка работы студентов преподавателем.

Роль преподавателя в текущей работе студентов должна быть по возможности ограничена. Он должен вмешиваться в игру только в случае грубой ошибки участников для указания на нее и ее исправление, а также при возникновении ситуации, новой и слишком сложной для студентов с целью разъяснения подобной ситуации.

2.3.8 Примерные темы мини-проектов

1. Анализ социальных проблем региона и предложения по их решению (на примере Волгоградской области).
2. Анализ проблем экономики региона и предложения по их решению (на примере Волгоградской области).
3. Разработка целевых региональных (муниципальных) программ по различным направлениям (направление выбирается студентом самостоятельно)
4. Разработка организационной структуры управления экономикой региона на примере Волгоградской области.
5. Выработка эффективных методов и процедур выбора и реализации стратегии социально-экономического развития города (на примере г. Волжский)
6. Стратегическое управление социально-экономическим развитием муниципального образования (на примере г. Волжский).
7. Стратегическое планирование инновационного развития субъектов РФ (на примере Волгоградской области).
8. Обеспечение инвестиционной привлекательности региона (муниципального образования).
9. Устойчивое развитие региона (города): вопросы теории, оценка и основные приоритеты.
10. Эффективность управления развитием инфраструктуры в муниципальном образовании: проблемы, возможности и направления (на примере г. Волжский).
11. Совершенствование управления финансовыми ресурсами муниципального образования (на примере г. Волжский).
12. Разработка инструментов муниципальной финансовой политики (на примере г. Волжский).
13. Совершенствование инструментов финансирования социальной сферы муниципального образования (на примере г. Волжский).
14. Формирование организационно-экономического механизма поддержки малого предпринимательства на региональном (муниципальном) уровне.
15. Разработка мероприятий по развитию туризма на региональном уровне (на примере Волгоградской области).
16. Диагностика социально-экономического развития муниципального образования и разработка мероприятий по его реализации (на примере г. Волжский).

2.3.9 Методика проведения деловой игры

Деловая игра - средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебной дисциплины и реальным характером

профессиональной деятельности. Существует много названий и разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: дидактические и управленческие игры, ролевые игры, проблемно-ориентированные, организационно-деятельностные игры и др.

Деловая игра, в основе которой лежит имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности, может быть признана одним из самых результативных, но и самых сложных в разработке и применении методом обучения.

Применение деловых игр рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления;
- развития навыков профессиональных коммуникаций;
- развития чувства ответственности за последствия принимаемых решений;
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- развития творческого мышления;
- развития навыков работы в команде.

Характеристики деловой игры: имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

Цель: формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, при отработке конкретных специфических операций, моделировании соответствующего рабочего процесса.

Задачи:

- формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов;
- воспитание системного мышления обучающихся;
- передача целостного представления о профессиональной деятельности и её фрагментах с учётом эмоционально-личностного восприятия;
- обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;
- оказание помощи обучающимся в определении уровня готовности к профессиональной деятельности, сравнении и анализе конкурентоспособности и профессиональной компетентности;
- воспитание ответственного отношения к делу, уважения к профессиональным ценностям и установкам коллектива в целом.

Методика проведения:

1. Подготовительный этап

Разработка сценария, плана, общего описания игры, содержание инструктажа по ролям, разработка заданий, связанных с будущей профессией, технологией производственных процессов, подготовка материального обеспечения.

2. Ввод в игру

Постановка проблемы, цели, знакомство с правилами, регламентом, распределение ролей, формирование групп, консультации.

Обучающиеся делятся на несколько малых групп по трое-четверо обучающихся. Задание для каждой группы выбирается методом жребия.

В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер выполняет функционал роли, занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Каждая малая группа обсуждает задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по заданию.

3. Этап проведения

Групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по заданию, с учетом предложенной роли.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по заданию.

4. Этап анализа и обобщения

Выводы из игры, анализ результатов, рефлексия (выяснение того, как обучающиеся осознали содержание пройденного материала), оценка и самооценка, обобщение, рекомендации.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по выполнению заданий с учетом предложенных ролей, и эффективности предложенных путей решения.

Критерии оценки: подготовка материалов для деловой игры – 0,5-1 балл; доклад о результатах работы в малых группах – 1-2 балла; активная работа в малых группах – 0,5-3 балла; спикер – 1-3 балла; оппонент – 1-3 балла; эксперт – 1-3 балла.

Примерная деловая игра - в п. 2.3.7.

2.3.10 Методика организации работы в малых группах

Цель: проверка уровня освоения ранее изученного материала и формирование навыков работы в малых группах.

Задачи:

- активизация познавательной деятельности обучающихся;
- развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности: определение ведущих и промежуточных задач, выбор оптимального пути, умение предусматривать последствия своего выбора, объективно оценивать его.
- развитие умений успешного общения (умение слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, задавать вопросы на понимание и т.д.).
- совершенствование межличностных отношений коллективе.

Методика проведения:

Первый этап «подготовка задания для работы в малых группах». Задания для работы в малых группах разрабатываются либо преподавателем, либо преподавателем совместно с обучающимися.

Второй этап «организационный»:

- объявление темы и цели работы в малых группах;
- объяснение задания для работы в малых группах;
- объявление критерий оценки;
- деление обучающихся на группы;
- назначение ролей в группах.

Третий этап «выполнение задания в группе»:

- высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;
- обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;
- написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;

- выполнение задания;
- подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций;

Четвертый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

- выступление докладчика с отчетом по работе в малых группах. При докладе отчета следует использовать мультимедийные презентации;
- оценка преподавателем обучающихся.

Критерии оценки: активная работа в малых группах – 0,5-5 баллов.

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.2.5 «Типовые задания».

2.3.11 Методика проведения лекции-беседы

Цель: путем постановки тщательно продуманной системы вопросов по заданной теме достижение понимания обучающимися нового материала или проверка усвоения ими уже изученного материала.

Задачи:

- изучение вопросов по заданной теме или закрепление изученного материала;
- развитие умений обучающихся структурировать и систематизировать материал, сопоставлять различные источники, обобщать материал, делать выводы;
- развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по изучаемым проблемам.

Методика проведения:

- назначение секретаря лекции-беседы, его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критерий оценки;
- проведение беседы по заранее подготовленным преподавателем вопросам.

Критерии оценки: участие в беседе – 0,5-1 баллов.

Темы или вопросы для обсуждения выбираются преподавателем из п. 2.2.1 «Примерный перечень вопросов к зачету», 2.3.2 «Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение».

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

3.1 Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется **балльно-рейтинговая система оценки успеваемости**.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на занятиях	0,2	27	5
Работа на практических (семинарских) занятиях	1,12	18	20
Кр	5,0	2	10
СРС,			25
в т.ч.:			
решение задач	2	8	16
контроль СРС (контрольные	1,0	9	9

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
опросы, тестирование, собеседование)			
Итого за семестр	-	-	60
Зачет	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к зачету по дисциплине студент должен набрать в семестре не менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Решение дополнительных задач	5
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	5
Итого	10

При подготовке к зачету студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к зачету.

Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при решении задач в течение семестра.

На зачет студент получает задание, включающее теоретические вопросы и задачи.

На подготовку предоставляется 90 мин.

Максимальное количество баллов, которое можно получить за задание составляет 40 баллов, в том числе 16 баллов за теоретическую часть и 24 балла за решение задач.