

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.10.2023 10:38:46
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



М.В. Усынин

«29» мая 2023 г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.03.02. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) Менеджмент организации

Квалификация выпускника: Бакалавр

Год набора - 2020

Автор-составитель: Львов Л. В.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	4
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	5
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	18

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Управление развитием бизнеса» направлен на формирование следующих компетенций:

№ п/п	Шифр компетенции	Перечень компетенций	Этапы формирования компетенций
1	ОК-3	Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>1 Этап – Знать:</i> - основы экономики;
			<i>2 Этап – Уметь:</i> - использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
			<i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.
2	ОПК-1	Владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	<i>1 Этап – Знать:</i> - способы поиска и использования нормативных и правовых документов;
			<i>2 Этап – Уметь:</i> - использовать способы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;
			<i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками принятия организационно- управленческих решений с готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
3	ПК-9	Способен оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	<i>1 Этап – Знать:</i> – основные положения экономической теории; - экономические основы поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли.
			<i>2 Этап – Уметь:</i> - анализировать процессы и давать характеристику тенденций экономического развития общества; – анализировать рыночные и специфические риски; - анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса;
			<i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками оценивания воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления; – навыками анализа рыночных и специфических рисков; - навыками анализа поведения потребителей экономических благ и формирование спроса.
4	ПК-12	Умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних	<i>1 Этап – Знать:</i> - методы организации и поддержания связи с деловыми партнерами; - системы сбора информации для обеспечения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов;
			<i>2 Этап – Уметь:</i>

		связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	– организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами; - использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов; <i>3 Этап – Владеть:</i> – навыками организации и поддержания связей с деловыми партнерами; - навыками электронной коммуникации с целью продуктивного участия в процессе реализации проектов.
--	--	---	--

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	ОК-3	Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<i>1 Этап – Знать:</i> - основы экономики; <i>2 Этап – Уметь:</i> - использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; <i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками использования основ экономических знаний в различных сферах деятельности.	«Зачтено»: 1) усвоение, точное и полное изложение содержания материала 2) выполнение заданий с незначительным количеством ошибок 3) навыки соответствуют минимальным требованиям к формированию компетенций
2.	ОПК-1	Владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	<i>1 Этап – Знать:</i> - способы поиска и использования нормативных и правовых документов; <i>2 Этап – Уметь:</i> - использовать способы поиска нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; <i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками принятия организационно-управленческих решений с готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	«Незачтено»: 1) неточное и неполное изложение содержания материала 2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению 3) навыки не соответствуют минимальным
3.	ПК-9	Способен оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать ры-	<i>1 Этап – Знать:</i> – основные положения экономической теории; - экономические основы поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли <i>2 Этап – Уметь:</i> - анализировать процессы и давать характеристику тенденций экономического развития общества; – анализировать рыночные и специфич-	2) выполнение заданий со значительными ошибками, приводящими к их невыполнению 3) навыки не соответствуют минимальным

		ночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	ческие риски; - анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса; <i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками оценивания воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления; - навыками анализа рыночных и специфических рисков; - навыками анализа поведения потребителей экономических благ и формирование спроса.	требованиям к формированию компетенций
4.	ПК-12	Умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	<i>1 Этап – Знать:</i> - методы организации и поддержания связи с деловыми партнерами; - системы сбора информации для обеспечения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов; <i>2 Этап – Уметь:</i> - организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами; - использовать системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов; <i>3 Этап – Владеть:</i> - навыками организации и поддержания связей с деловыми партнерами; - навыками электронной коммуникации с целью продуктивного участия в процессе реализации проектов.	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Тема 1. Теоретико-методологические основы устойчивого развития

Устный опрос по вопросам:

1. Основные направления изменений внешней среды.
2. Управление развитием бизнеса как система прогрессивных изменений.
3. Теория устойчивого развития.
4. Принципы устойчивого развития при реализации для организации.
5. Цели в области устойчивого развития.

Темы рефератов:

1. Системный подход как методология управления развитием бизнеса.
2. Процессный и ситуационный подходы как методология управления развитием бизнеса.
2. Теория опережающего развития.
3. Основные концепции организационного развития.

Тема 2. Направления совершенствования управления развитием бизнеса

Устный опрос по вопросам:

1. Стадии развития бизнеса.
2. Современные методы управления бизнесом.
3. Типы организаций и внутриорганизационные отношения.
4. Бизнес-модели с точки зрения экономики.
5. Модели с точки зрения управления коллективом и психологии.

Темы рефератов:

1. Модель изменений К. Левина.
2. Модели Бенниса - Шепарда, В. Сатир, М. Пека. Типы организаций и внутриорганизационные отношения.
3. Схемы Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина.
4. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.
5. Модель У. Томпсона. Модели жизненного цикла организации (Л. Грейнер, И. Адизес).

Тема 3. Управление организационным развитием бизнеса

Устный опрос по вопросам:

1. Организационное развитие и жизненный цикл организации.
2. Основные функции управления развитием бизнесом.
3. Стратегия и механизм управления развитием бизнеса.
4. Планирование деятельности фирмы.
5. Мотивация деятельности трудового коллектива.

Темы рефератов:

1. Анализ учетно-статистической информации.
2. Регулирование деятельности.
3. Организационное развитие и управленческое консультирование.
4. Этапы консультационного проекта.
5. Коучинг.

Тема 4. Управление развитием человеческого капитала организации

Устный опрос по вопросам:

1. Человеческий потенциал, ресурс и капитал.
2. Управление развитием человеческого капитала организации как элемент системы управления развитием бизнеса.
3. Командообразование, лидерство, персонализация – направления управления развитием человеческого капитала организации.
4. Понятие управленческой команды. Признаки и принципы командной работы. Виды команд.
5. Этапы командообразования: индивидуальное консультирование, непосредственное формирование команды, построение межкомандных взаимодействий. Подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный.

Темы рефератов:

1. Структура индивидуального человеческого капитала.
2. Культурный человеческий капитал.
3. Биологический человеческий капитал.
4. Возможности, риски при решении проблем управления развитием культурного человеческого капитала.
5. Персональная траектория развития.
6. Консультирование.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Тема 1. Теоретико-методологические основы устойчивого развития

Управлением развитием бизнеса – это система прогрессивных изменений в соответствии с техническим, экономическим и социально-культурным прогрессом, которая способствует расширению деятельности и увеличению значимости предприятия, как в экономической, так и в социально-политической среде.

Задание 1. Сформулируйте цели в области устойчивого развития ООН. Результаты представьте в таблице.

Таблица 1. Цели в области устойчивого развития ООН

Название цели	Содержание цели
Цель 1. Ликвидация нищеты	
Цель 2. Ликвидация голода	
Цель 3. Хорошее здоровье и благополучие	
Цель 4. Качественное образование	
Цель 5. Гендерное равенство	
Цель 6. Чистая вода и санитария	
Цель 7. Недорогостоящая и чистая энергия	
Цель 8. Достойная работа и экономический рост	
Цель 9. Индустриализация, инновации и инфраструктура	
Цель 10. Уменьшение неравенства	
Цель 11. Устойчивые города и населенные пункты	
Цель 12. Ответственное потребление и производство	
Цель 13. Борьба с изменением климата	
Цель 14. Сохранение морских ресурсов	
Цель 15. Сохранение экосистем суши	

Задание 2. Представьте содержание функций управления в соответствии со стадиями жизненного цикла предприятия. Результаты представьте в таблице.

Таблица 2. Функции управления на стадиях жизненного цикла предприятия

Стадия жизненного цикла	Функции управления
1 стадия. Стадия зарождения (творческая фаза).	
2 стадия. Стадия направленного роста.	
3 стадия. Рост через делегирование.	
4 стадия. Стадия роста через координацию.	
5 стадия. Стадия роста через сотрудничество.	

Задание 3. Дискуссия в группе. «Устойчивое развитие бизнеса возможно – невозможно».

1. Сформулируйте свою точку зрения на тему дискуссии.
2. Подготовьте аргументы для обоснования своей точки зрения.

Тема 2. Направления совершенствования управления развитием бизнеса

Задание 4.

Таблица 9. Этапы бизнес-планирования

Этап	Характеристика

Задание 5. Представьте методы поиска инновационных идей.

Таблица 7. Методы поиска инновационных идей

Метод	Содержание	Обоснование

Задание 6.

Таблица 9. Бизнес-модели в зависимости от менталитета

Бизнес-модель	Возможности	Ограничения
Японская система.		
Американская система		
Европейская система.		
Британская модель		
Шведская модель		
Французская модель		
Арабская модель		
Российская модель		

Тема 3. Управление организационным развитием бизнеса

Задание 7. Прокомментируйте письменно подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией для повышения конкурентоспособности.

Кейс 1. Nike. Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike могла жертвовать BCA по 1,5 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

Кейс 2. Gillette. В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания GiPette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. евро. GiPette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 евро. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

Вопросы:

1. Какого рода конкурентные преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?
2. На какой стадии развития находятся компании?
3. Как изменилось содержание функций управления на этой стадии?

Задание 8. Коучинг: «сдвигающие» вопросы»

1. Ознакомьтесь с теорией вопроса.

Инструмент, который может помочь выйти за рамки готовых «шаблонов» – «сдвигающие» вопросы. Формулировка таких вопросов предлагает клиенту представить ситуацию, когда его проблема уже решена, и описать действия, которые привели к решению этой проблемы. Примерные формулировки вопросов.

- «Представь себе, что ты уже успешно провел переговоры о повышении ЗП, какие аргументы ты привел на этих переговорах?».
- «Представь, что мы уже оптимизировали процесс вывода релиза, что мы сделали в первую очередь, чтоб подготовить план оптимизации?».
- «Представь, что ты уже сдал сертификационный экзамен, где ты смог найти информацию, которая помогла в подготовке? Кто смог помочь тебе в подготовке?».

2. Сформулируйте «сдвигающие» вопросы коуча относительно конкурентных преимуществ предприятия по кейсу.

Кейс: Поиск новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания GiPette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. GiPette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

Тема 4. Управление развитием человеческого капитала организации

Задание 9. Развитие человеческого капитала как направление развития бизнеса.

1. Прочитайте представленные позиции бизнеса по проблемам человеческого капитала.

Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы не поддерживали?

«С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы».

2. Сформулируйте свою точку зрения.

Задание 10. «Расчет человеческого капитала»

1. Ознакомьтесь с теорией вопроса.

Оценочную стоимость работника в данной теории предлагается находить по формуле:

$$\text{Оц. Ст.} = \text{ЗП} * \text{Гкп},$$

Где:

Оц. Ст. - оценочная стоимость работника, руб.;

ЗП - предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.;

Гкп - коэффициент (гудвилл кадрового потенциала работника).

Г.Н. Тугускина предлагает оценивать стоимость человеческого капитала работника предприятия определять, как произведение выплачиваемой заработной платы на гудвилл человеческого капитала плюс инвестиции в человеческий капитал за период работы в организации:

$$\text{Оц. Ст.} = \text{ЗП} * \text{Гчк} + \text{И} * 1,$$

2. Рассчитайте человеческий капитал В «ПАО Газпром» по кейсу.

Кейс:

- 1) ЗП - предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, – 65.000 руб.;

- 2) Гкп - коэффициент (гудвилл кадрового потенциала работника) – 0.85;
 3) И «ПАО Газпром» в месяц, 5000 руб.

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к зачету

1. Управление развитием бизнеса предприятия как наука.
2. Организационное развитие: сущность и этапы.
3. Персональная траектория развития.
4. Инновационный проект.
5. Устойчивость развития организации.
6. Модель управления на основе делегирования.
7. Принцип системности мышления, обеспечивающий устойчивое развитие.
8. Бизнес-план как инструмент развития бизнеса.
9. Организационное развитие и жизненный цикл организации.
10. Т-образная модель консультирования.
11. Неопределенность как источник организационного развития.
12. Схемы развития бизнеса Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина.
13. Системный, процессный и ситуационный подходы как методология управления развитием бизнеса.
14. Направления управления развитием человеческого капитала организации.
15. Содержание и структура человеческого капитала.
16. Венчурный бизнес.
17. Цели устойчивого развития ООН.
18. Модель изменений К. Левина.
19. Биологический человеческий капитал.
20. Формирование стратегии изменений управления развитием бизнеса.
21. Командообразование: сущность и функции в организационном развитии.
22. Модели жизненного цикла организации (Л. Грейнер, И. Адизес).
23. Человеческий потенциал, ресурс и капитал.
24. Бенчмаркинг.
25. Структура индивидуального человеческого капитала.
26. Стратегия и механизм управления развитием бизнеса.
27. Модель У. Томпсона.
28. Консультирование как направление развития бизнеса.
29. Факторы и принципы устойчивого развития.
30. Модель управления по отклонениям.
31. Жизненный цикл инновации.
32. Управленческая команда.
33. Концепция устойчивого развития.
34. Система управление развитием бизнеса.
35. Реинжиниринг бизнес-процессов.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Тест (итоговый)

1. Управление развитием бизнеса предприятия – это:

а) система любых изменений в соответствии с социально-экономическим прогрессом, способствующая расширению деятельности и увеличению значимости предприятия в экономической среде;

б) система прогрессивных изменений в соответствии с социально-экономическим прогрессом, способствующая расширению деятельности и увеличению значимости предприятия, как в экономической, так и в социально-политической среде;

в) система изменений в соответствии с социально-экономическим прогрессом, способствующая увеличению прибыли предприятия.

2. Неопределенность – это:

а) состояние даже частичного отсутствия информации, касающейся понимания события, его последствий или вероятности наступления, либо осведомленности о них;

б) состояние отсутствия прогноза о последствиях управляющего воздействия на объект управления;

в) состояние даже частичного отсутствия информации, касающейся понимания события, его последствий или вероятности наступления, либо осведомленности о них.

3. Преобразование структуры юридического лица, направленное на оптимизацию его работы – это:

а) развитие предприятия;

б) реорганизация предприятия;

в) кризис предприятия.

4. Приоритет – это:

а) определение и ранжирование событий по важности;

б) последовательность событий;

в) организация учета временных затрат.

5. Универсальные компетенции – это:

а) закрытая система метапрофессиональных знаний и умений, обеспечивающих профессиональную успешность.

б) открытая система метапрофессиональных знаний, умений и обобщенных способов действий, обеспечивающих социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределенности;

в) открытая система метапрофессиональных знаний, умений и обобщенных способов действий, обеспечивающих профессиональную успешность и социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределенности.

6. Модель управления на основе делегирования – это:

а) передача большинства функций подчиненным иерархических уровней управления без уточнения их полномочий и ответственности»;

б) передача части функций подчиненным иерархических уровней управления на базе четкой постановки задач и инструкции;

в) передача всех функций подчиненным иерархических уровней управления на базе четкой постановки задач и инструкции.

7. Прогнозирование – это:

а) специально организованный комплекс исследований, направленных на получение достоверной актуальной информации о развитии объектов;

б) специально организованный комплекс исследований, направленных на получение актуальной информации о развитии объектов;

в) специально организованный комплекс исследований, направленных на получение достоверной опережающей информации о развитии объектов.

8. Время от момента зарождения организации до ее ликвидации – это:

а) создание организации;

б) кризис организации;

в) жизненный цикл организации.

9. Уменьшении величины шага управления за счет совершенствования функций управления путем сокращения времени реакции управляющих воздействий – это:

а) совершенствования процесса управления;

б) развитие предприятия;

в) реорганизация предприятия.

10. Бизнес – это:

а) любой вид деятельности с целью получения конкурентных преимуществ на рынке;

б) любой вид деятельности с целью получения прибыли путем создания и реализации определенной продукции или услуги;

в) любой вид деятельности с целью получения прибыли путем создания и реализации определенной продукции или услуги.

11. Управляемые силы, которые оказывают воздействие на устойчивость организации во внешней среде в период ее изменений – это:

а) факторы устойчивого развития;

б) условия;

в) принципы устойчивого развития.

12. Мысленно представленная или материальная система, которая, отражая и воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте – это:

а) схема;

б) модель;

в) аналог.

13. Реинжиниринг бизнес-процессов – это:

а) кардинальное изменение бизнес-процессов под влиянием изменений на рынке труда;

б) кардинальное изменение бизнес-процессов под воздействием технологических прорывов;

в) выборочное изменение бизнес-процессов под воздействием управляющей системы.

14. Активизация деятельности персонала и побуждение его к эффективному труду для достижения целей организации – это:

а) мотивация;

б) целеполагание;

в) организация.

15. Человеческий капитал – это:

а) ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению всех видов профессиональной деятельности;

б) ценностная оценка желания и готовности к осуществлению всех видов деятельности профессиональной деятельности;

в) деловая оценка способностей и готовности к осуществлению определенных видов профессиональной деятельности.

16. Оценивание результатов труда в организации и формирование на их основе соответствующих выводов и решений – это:

а) мотивация;

б) целеполагание;

в) контроль.

17. Интеллект – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части;

б) совокупность знаний, в контексте определенной сферы их применения;

в) глобальная способность действовать разумно, быстро адаптироваться к внешним обстоятельствам.

18. Перечень бизнес-функций и функций менеджмента, требуемых для поддержания указанных видов коммерческой деятельности, с учетом выбранных целей и стратегий – это:

а) бизнес капитал;

б) доход;

в) бизнес-потенциал.

19. Свойство продукта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке – это:

а) конкурентоспособность;

б) преимущество;

в) приоритет.

20. Структура человеческого капитала включает:

а) мезоуровень – человеческий капитал предприятия, и макроуровень – национальный человеческий капитал;

б) микроуровень – индивидуальный человеческий капитал, мезоуровень – человеческий капитал предприятия, и макроуровень – национальный человеческий капитал;

в) микроуровень – индивидуальный человеческий капитал и мезоуровень – человеческий капитал организации.

21. Любое локальное воздействие на природу в конечном итоге оказывает влияние на глобальную систему, поэтому при деятельности организации необходимо думать о планете в целом – **это:**

а) принцип «партнерств»;

б) принцип «думать глобально – действовать локально»;

в) принцип «сохранения природной среды».

22. Постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям среды и результат этого процесса – это:

а) адаптация;

б) привычка;

в) навык.

23. Процесс целенаправленного формирования способа взаимодействия людей в группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии с целями этой группы – это:

а) целеполагание;

б) управление персоналом;

в) командообразование.

24. Бенчмаркинг – это:

а) процесс мониторинга примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы;

б) процесс и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы;

в) процесс определения, понимания и адаптации примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы.

25. Функция управления – это:

а) отношение между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности управляемых процессов;

б) отношение между управляемыми подсистемами для обеспечения целенаправленности или организованности управляемых процессов;

в) равноправное взаимодействие между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности процессов.

26. Обострение противоречий, порождаемое формой взаимодействия между элементами системы или между системой и внешней средой, характеризующийся потерей устойчивости и управляемости, разрешением которых может быть преобразование системы или ее гибель – это:

а) банкротство предприятия;

б) закрытие предприятия;

в) кризис предприятия.

27. Процесс, в ходе которого, человеку помогают достичь определенной цели, которую он перед собой поставил – это:

- а) тьюторство;
- б) коучинг;
- в) помощник.

28. Мониторинг развития бизнеса – это:

а) отслеживание и сравнение значений показателей с целевыми значениями, позволяющее оценить правильность выбранных мероприятий;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера;

в) уровень развития результатов измерения.

29. Биологический человеческий капитал – это:

а) уровень общих способностей к выполнению трудовых действий, которые используются в жизнедеятельности деятельности;

б) уровень физических способностей к выполнению специальных действий, которые используются в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью;

в) уровень физических способностей к выполнению трудовых действий, которые используются в жизнедеятельности деятельности.

30. Обеспечение согласованности действий всех звеньев управления и поддержание устойчивого режима работы организации – это:

- а) координация;
- б) целеполагание;
- в) планирование.

31. Т-образная модель консультирования – это:

- а) психологическое консультирование;
- б) профессиональное консультирование.
- в) оптимизация процессного и экспертного консультирования.

32. Плановый, управляемый и систематический процесс преобразований в области культуры, систем и поведения организации с целью повышения эффективности организации в решении ее проблем и достижении ее целей – это:

- а) организационное развитие;
- б) структура;
- в) организационная культура.

33. Программа – это:

а) общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели;

б) детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени;

в) совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

34. Системное мышление – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения;

б) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

в) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам.

35. Модель управления по отклонениям – это:

а) выявление и анализ только явно хороших или явно плохих ситуаций при отклонении от планов предприятия;

б) выявление и анализ только явно хороших или явно плохих ситуаций при отклонении от планов предприятия;

в) выявление и анализ только явно хороших или явно плохих ситуаций при отклонении от планов предприятия.

36. Если социальная, экономическая и экологическая задачи и проблемы решаются в комплексе, с пониманием сложности взаимодействия трех составляющих, то – это:

а) принцип «партнерств»;

б) принцип системности мышления;

в) принцип справедливости.

37. Совокупность принципов, методов, средств и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом – это:

а) управление инновациями;

б) бизнес-планирование;

в) прогнозирование.

38. Интеллектуальный компонент индивидуального человеческого капитала включает:

а) показатели физического здоровья;

б) система доминирующих потребностей и мотивов, а также отношений, ценностных ориентации и установок в профессиональной деятельности;

в) мышление (структура мышления; системность, критичность, гибкость); свойства: внимание, ощущения и восприятия, память, воображение, речь; компетенции).

39. Структурированное описание основных действий компании, которые отвечают целям проекта и стратегии в целом – это:

а) программа;

б) предписание;

в) бизнес-план.

40. Факторы устойчивого развития – это:

а) управляемые силы, которые оказывают воздействие на устойчивость организации во внешней и внутренней среде;

б) управляемые силы, которые оказывают воздействие на устойчивость организации во внутренней среде;

в) управляемые силы, которые оказывают воздействие на устойчивость организации во внешней среде.

41. Стратегия – это:

а) общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели;

б) детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени;

в) общий, план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени.

42. Функция – это:

а) набор несвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса;

б) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение задач разных процессов;

в) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса.

43. Денежные выплаты, выделяемые на реализацию конкретных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки – это:

а) премия;

б) зарплата;

в) грант;

44. Персональная траектория развития – это:

а) заранее определенная последовательность элементов деятельности для реализации достижения целей, соответствующих его личностному потенциалу;

б) фактическая последовательность элементов деятельности, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала;

в) способ оценивания деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования.

45. Стадия роста бизнеса через сотрудничество – это:

а) преобладание формального контроля, стимулирования и самодисциплины, авторитарного стиля управления;

б) преобладание неформального контроля, самомотивации и самодисциплины, командной работе и способность управлять межличностными конфликтами;

в) преобладание неформального контроля, стимулирования и самодисциплины, авторитарного стиля управления.

46. Жизненный цикл инновации включает:

а) создание продукта; освоение (внедрение, выход на рынок); рост (развитие рынка); замедление роста (зрелость, стабилизация/насыщение рынка,); спад (уменьшение рынка);

б) создание нового продукта; освоение (внедрение, выход на рынок); рост (развитие рынка); замедление роста (зрелость, стабилизация/насыщение рынка,); спад (уменьшение рынка);

в) освоение (внедрение, выход на рынок); рост (развитие рынка); замедление роста (зрелость, стабилизация/насыщение рынка,); спад (уменьшение рынка).

47. Группа влиятельных лиц компании, созданная для помощи первому лицу в принятии и реализации решений, касающихся деятельности всей компании – это:

а) управление предприятием;

б) управленческая команда;

в) руководство предприятием.

48. Самонастраивающаяся система с обратной связью, направленной на процесс реализации функции управления в условиях неопределенности – это:

а) открытая система;

б) закрытая система;

в) интегрированная система.

49. Особое положение внутри социальной группы, которое предполагает оказание влияния на других индивидов для последующего достижения целей – это:

а) власть;

б) лидерство;

в) роль.

50. Концепция устойчивого развития – это взаимосвязанные, взаимозависимые и взаимоподчиненные области единого целого:

а) этическая, производственная, управленческая;

б) экономическая, социальная и экологическая;

в) организационная, маркетинговая, транспортная.

51. Комплекс направленных на достижение экономического эффекта мероприятий по осуществлению инноваций, в том числе по коммерциализации научных и (или) научно-технических результатов – это:

а) инновационный проект;

б) целеполагание;

в) программа.

52. Любая деятельность человека должна осуществляться с максимально бережным отношением к окружающей среде, где необходимо принимать во внимание общечеловеческую значимость уникального объекта природы – это:

- а) принцип «партнерства»;
- б) принцип «думать глобально – действовать локально»;
- в) принцип «сохранения природной среды».

53. Процессы интервьюирования, тестирования, руководства, советования и т.д., разработанные для принятия решения – это:

- а) организация;
- б) консультирование.
- в) консультирование.

54. Система управление развитием бизнеса в качестве элементов включает:

а) управление кадровым развитием предприятия и управление развитием человеческого капитала организации;

б) управление организационным развитием предприятия и управление развитием человеческого капитала предприятия;

в) управление экономическим развитием предприятия и управление развитием финансового капитала организации.

55. Принцип системности мышления, обеспечивающий устойчивое развитие – это:

- а) понимание сложности трех составляющих при решении комплекса социальной, экономической и экологической задач и проблем;
- б) учет сложности трех составляющих при решении комплекса социальной, экономической и экологической задач и проблем;
- в) понимание и учет сложности взаимодействия трех составляющих комплекса при решении социальной, экономической и экологической задач и проблем.

56. Формирование стратегии изменений управления развитием бизнеса – это:

а) выяснение какие стратегии в области интеллектуального и внутриорганизационного потенциала, а также взаимодействий с внешней средой наиболее приоритетны для управления развитием бизнеса;

б) выяснение какие стратегии в области интеллектуального и внутриорганизационного потенциала, являются наиболее приоритетными для управления развитием бизнеса;

в) выяснение какие стратегии в области взаимодействий с внешней средой являются наиболее приоритетными для управления развитием бизнеса.

57. Проект – это:

- а) способ решения задачи и заключение о возможности тиражирования (технологии);
- б) способ достижения цели путем решения проблемы, включающий идею, моделирование, единичный практический образец и тиражирование.

в) способ решения задачи через моделирование, единичный практический образец и заключение о возможности тиражирования (технологии).

58. Венчурный бизнес – это:

А) ИНВЕСТИЦИИ В ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС С ВЫСОКИМ РИСКОМ;

- б) инвестиции в инновационный бизнес с низким риском;
- в) инвестиции в традиционный бизнес с высоким риском.

59. Описание структурных, операционных, финансовых процессов организации. – это:

- а) бизнес-модель;
- б) организационная структура управления;
- в) объект управления.

60. Планирование – это:

- а) прогноз результатов работы;
- б) распределение ресурсов по задачам для достижения целей организации;
- в) целенаправленное воздействие на использование ресурсов.

61. Устойчивое развитие – это:

- а) такие изменения, которые удовлетворяют потребности настоящего времени;
- б) такие преобразования, которые удовлетворяют потребностям будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
- в) такие преобразования, которые удовлетворяют требованиям настоящего времени, но не ставят под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

62. Управление персоналом (людьми) – это:

- а) удержание целого предстоящих совместных действий на результат, расстановка людей на функциональные места, и их оснащение;
- б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;
- в) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения.

63. Всеобщий выигрыш возможен только при условии компромиссного и грамотного сотрудничества всех партнеров организации – это:

- а) принцип «думать глобально – действовать локально»;
- б) принцип «партнерства»;
- в) принцип «сохранения природной среды».

64. Система управления – это:

- а) субъект и объект управления;
- б) совокупность управляющего и управляемого элементов;
- в) совокупность управляющего и управляемого компонентов.

65. Принцип «экономного менеджмента» – это:

- а) организационная структура должна соответствовать процессам предприятия;
- б) процессы предприятия должны соответствовать организационной структуре;
- в) организационная структура и процессы предприятия взаимно независимы.

66. Целостность бизнес-системы – это:

- а) внешнее единство и внутренняя обусловленность, характеризующая качественную определенность системы;
- б) внутреннее единство, внутренняя обусловленность, характеризующая количественную определенность системы;
- в) внутреннее единство, внутренняя обусловленность, характеризующая качественную определенность системы.

67. Способность, право и возможность распоряжаться кем-либо, оказывать влияние на поведение других людей для достижения целей организации – это:

- а) власть;
- б) организация;
- в) лидерство.

68. Способность сохранить позитивные тенденции изменений в условиях неустойчивости внешней среды (сингулярности), обостряющейся конкуренции и неопределенности ситуаций – это:

- а) баланс развития организации;
- б) точность развития организации;
- в) устойчивость развития организации.

69. Управление – это:

- а) целенаправленное воздействие управляющей подсистемы на управляемую подсистему путем планирования, организации, мотивации и контроля ее деятельности;
- б) процесс принятия решения о результатах действия управляемой подсистемы;
- в) выбор человеком условий своей жизни.

70. Структура индивидуального человеческого капитала включает:

- а) гуманитарный человеческий капитал и биологический человеческий капитал;
- б) культурный человеческий капитал и биологический человеческий капитал;
- в) культурный человеческий капитал и физический человеческий капитал.

71. Процесс объединения усилий всех подразделений (подсистем) организации для достижения ее целей и задач – это:

- а) интеграция;
- б) синтез;
- в) анализ.

72. Конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, научно-технического или другого вида эффекта – это:

- а) инновация;
- б) продукт;
- в) товар.

73. Ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, реализованная часть человеческого потенциала – это:

- а) человеческий капитал;
- б) человеческий ресурс;
- в) человеческий вклад.

74. Управление временем (тайм-менеджмент) – это:

- а) определение приоритетов;
- б) целенаправленное воздействие на использование временного ресурса;
- в) организация учета временных затрат.

75. Долгосрочная антикризисная стратегия, позволяющая сформировать конкурентное преимущество на основе социально ответственного поведения – это:

- а) полноценная стратегия устойчивого роста;
- б) полноценная стратегия интеграции;
- в) полноценная стратегия устойчивого развития.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Задание на реферативное изложение материала по теме

Устный ответ

Критерии оценки устных ответов студентов:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Задание на реферативное изложение материала по теме

Подготовка рефератов:

Написание реферата является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Управление развитием бизнеса».

Реферат – это письменный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания реферата:

- продемонстрировать необходимые компетенции по дисциплине «Корпоративной социальной ответственности».
- продемонстрировать общий уровень владения основами исследовательской деятельности, устного и письменного общения;
- продемонстрировать сформированность операций мышления.

Этапы подготовки реферата:

1. Определение цели и составление плана реферата.
2. Подбор необходимого материала содержания реферата.
4. Композиционное оформление реферата.
5. Подготовка тезисов выступления.
6. «Розыгрыш доклада», т.е. произнесение доклада с соответствующей интонацией, мимикой, жестами.

Структура реферата:

1. Ключевые слова.
1. Аннотация содержания (2-3 предложения).
2. Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования (объект и предмет), основные цели и задачи исследования, сформулировать гипотезу, методологическую и методическую основу.
3. Основная часть состоит из 2-3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор литературы, дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов и авторская идея к ее решению.
4. Заключение (1-2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.
5. Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет.
6. Приложение (при необходимости).

Реферат должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Требования к оформлению реферата:

- текст на формате А4, с одной стороны листа;
- шрифт Times New Roman;
- кегль шрифта 14;
- межстрочное расстояние 1,5;
- поля: сверху 2 см, снизу - 2 см, слева - 3 см, справа 1,5 см;

- реферат должен быть представлен в сброшюрованном виде;
- формат абзаца текста должен быть выровнен «по ширине» положения на странице. Абзацный отступ первой строки каждого абзаца должен быть равен 1,25 см;
- номер страницы проставляется арабскими цифрами в центре верхней части листа без точки, начиная с введения (3 страница). На титульном листе и на Содержании страница не ставится;
- титульный лист оформляется в соответствии с образцом оформления реферата, курсовой работы, выпускной квалификационной работы, принятым в ЧОУВО МИДиС (<http://portal.rbiu.ru/company/personal/user/7795/files/lib/>).

Критерии оценивания работы реферата

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание реферата соответствует теме; Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления реферата стандартом; Знание учащимся изложенного в реферате материала (для ответа на устные вопросы); Умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы в тексте и устно; Тезисы и предположения аргументированы, сделаны выводы и умозаключения; В тексте отражено умение анализировать фактический материал и исторические и культурные факты.
«не зачтено»	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны выводы и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть реферата.

Создание презентаций на заданную тему

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы, разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на используемые информационные ресурсы.

Критерии оценивания презентаций

Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
Связь презентации с темой реферата.	
Содержание презентации выбранной теме	
Заключение презентации (выводы)	
Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д)	
Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и	
Итого баллов:	

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	Неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций на 1 этапе – Знать

Неудовлетворительный (Предпороговый)

полнота и глубина знаний 00-29%;

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

полнота и глубина знаний 30-59%;

Хороший (Средний)

полнота и глубина знаний 60-79%;

Отличный (Высокий)

полнота и глубина знаний более 80%;

2 ЭТАП – УМЕТЬ

При выполнении заданий (решение практических ситуаций) и их оценке следует учитывать три основных позиции:

1. Полнота формирования умения в соответствие с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствие с компетенцией.
3. Форма представления и обоснованность решения задания (решения практической ситуации).

Критерии оценивания решения заданий (решение практических ситуаций)

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%. Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%.
«Хорошо»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Найденное организационно- управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.

«Удовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 29%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
«Неудовлетворительно»	Идентификация, анализ и ранжирование ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на организацию и корпоративную социальную ответственность обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены существенные ошибки, не позволяющие выполнить задание.

Уровень сформированности компетенций на 2 этапе – Уметь

Неудовлетворительный (Предпороговый)

полнота и глубина умений 00-29%;

Удовлетворительный (Пороговый)

полнота и глубина умений 30-59%;

Хороший (Средний)

полнота и глубина умений 60-79%;

Отличный (Высокий)

полнота и глубина умений более 80%;

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Зачет по дисциплине «Управление развитием бизнеса»

Критерии оценивания знаний на зачете

Оценка выставляется методом рейтинга на трех этапах

Параметры оценки	Этап обучения		
	1 этап – Знать	2 этап – Уметь	3 этап – Владеть
Коэффициент	1,0	1,5	2,0
Формула оценивания этапа	Оц *1,0	Оц *1,5	Оц *2,0
Формула оценивания по дисциплине	Оц (дисц) = $\frac{\text{Оц} * 1,0 + \text{Оц} * 1,5 + \text{Оц} * 2,0}{3,5}$		

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля не позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач на 00-29%.

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач 30-59%.

Хороший (Средний)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, хорошо выполнять деятельность по решению задач 60-79%.

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, отлично выполнять деятельность по решению задач более 80%.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста определяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».