

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.07.2025 16:50:25
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

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

Кафедра экономики и управления

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КОМПАНИИ КРЕАТИВНОЙ СФЕРЫ
(В Т.Ч. В СФЕРЕ КРАСОТЫ, СПОРТА, ЗДОРОВЬЯ)**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Управление бизнесом и интернет-маркетинг
Квалификация выпускника: бакалавр

Автор-составитель: Львов Л.В.

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.....	8
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.....	13
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	32

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

Процесс изучения дисциплины «Управление развитием компании креативной сферы (в т.ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач
	УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности
	УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с информационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения
	УК-2.2. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ.
	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах, навыками работы с нормативно-правовой документацией
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знает принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья
	УК-9.2. Умеет осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья
	УК-9.3. Владеет навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах
ПК-1. Способен проводить	ПК-1.1. Осуществляет деятельность по формированию возмож-

анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности	ных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности
	ПК-1.2 Оценивает эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности
	ПК-1.3 Обосновано применяет законодательство РФ в области профессиональной деятельности
ПК-2 Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	ПК-2.1 Осуществляет деятельность по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений.
	ПК-2.2 Осуществляет планирование, организацию и проведение встреч и обсуждения с заинтересованными сторонами; оформляет результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводит оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев.
	ПК-2.3 Применяет теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теорию конфликты, информационные технологии (программное обеспечение) для целей бизнес-анализа
ПК-3 Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	ПК-3.1 Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика
	ПК-3.2 Умеет формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет
	ПК-3.3 Применяет алгоритм построения концепции продвижения товаров и услуг в сети Интернет
ПК-5 Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации	ПК-5.1 Выполняет расчет по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг
	ПК-5.2 Составляет проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность организации
	ПК-5.3 Использует методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники
ПК-6 Способен разрабатывать систему анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда	ПК-6.1 Разрабатывает системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда (формы отчетности, состав показателей, методику их анализа и контроля)
	ПК-6.2 Применяет методы выявления резервов повышения производительности труда, работает с электронными массивами данных
	ПК-6.3 Осуществляет анализ финансово-хозяйственной деятельности организации, использует информационные системы и программные продукты для ведения бухгалтерского и управленческого учета
ПК-9 Способен анализировать экономические модели управления хозяйствующих субъектов, с целью выявления рисков при принятии финансовых	ПК-9.1 Осуществляет деятельность по финансовому анализу экономического (хозяйствующего) субъекта, анализу и оценке финансовых рисков, разрабатывает меры по их минимизации.
	ПК-9.2 Составляет финансовый план, бюджеты и сметы хозяйствующего субъекта.
	ПК-9.3 Вырабатывает сбалансированные финансово-экономи-

решений	ческие решения в условиях выявленных рисков, вносит соответствующие изменения в финансовые планы (сметы, бюджеты, бизнес-планы)
---------	---

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1. - методики сбора, обработки и обобщения информации; - методики системного подхода для решения поставленных задач; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2. - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-1.3. - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач.
2.	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-2.1. - необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы; методологические основы принятия управленческого решения; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-2.2. - анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; - разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ, исходя из действующих правовых норм; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-2.3. - методиками разработки цели и задач проекта; - методами оценки продолжительности и стоимости проекта; - навыками определения потребности в ресурсах; - навыками работы с нормативно-правовой документацией.
3.	УК-3	Способен осу-	<i>1 Этап - Знать:</i>

		ощущать социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд; способы социального взаимодействия; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;
4.	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-9.1. - принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-9.2. - осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-9.3. - навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.
5.	ПК-1	Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК -1.1. - основы организации деятельности по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной сфере; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-1.2. - оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-1.3. - навыками обоснованного применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности;
6.	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-2.1. - основы осуществления деятельности по бизнес-ана-

		формирования возможных решений по организации работы исполнителей	лизу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-2.2. - осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами; - оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; - проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-2.3. - навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов; - навыками применения информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.
7.	ПК-3	Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-3.1. - методы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-3.2. - формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-3.3. - навыками применения алгоритмов построения концепции продвижения товаров и услуг в сети Интернет.
8.	ПК-5	Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-5.1. - способы выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-5.2. - составлять проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность организации; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-5.3. - методами сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-

			экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники.
9.	ПК-6	Способен разрабатывать систему анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-6.1. - основы разработки системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда (формы отчетности, состав показателей, методiku их анализа и контроля); <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-6.2. - применять методы выявления резервов повышения производительности труда; - работать с электронными массивами данных; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-6.3. - навыками анализа финансово-хозяйственной деятельности организации; - навыками использования информационных систем и программных продуктов для ведения бухгалтерского и управленческого учета.
10.	ПК-9	Способен анализировать экономические модели управления хозяйствующих субъектов, с целью выявления рисков при принятии финансовых решений	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-9.1. - основы деятельности по финансовому анализу экономического (хозяйствующего) субъекта; - основы анализа и оценки финансовых рисков; - основы разработки мер по минимизации финансовых рисков; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-9.2. - составлять финансовый план, бюджет и сметы хозяйствующего субъекта; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-9.3. - навыками разработки сбалансированных финансово-экономических решений в условиях выявленных рисков; - навыками разработки и внесения изменения в финансовые планы (сметы, бюджеты, бизнес-планы).

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.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-1.1. - методики сбора, обработки и обобщения информации;	Зачет ЗАЧЁТ 1. Глубокое и прочное усвоение

		информации, применять системный подход для решения поставленных задач	- методики системного подхода для решения поставленных задач; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-1.2. - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-1.3. - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач.	программного материала. 2. Свободное владение теоретическим материалом. 3. Выполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр. 4. Точность и обоснованность выводов. 5. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы. НЕЗАЧЁТ 1. Незнание значительной части программного материала.
2.	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-2.1. - необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы; методологические основы принятия управленческого решения; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-2.2. - анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; - разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ, исходя из действующих правовых норм; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-2.3. - методиками разработки цели и задач проекта; - методами оценки продолжительности и стоимости проекта; - навыками определения потребности в ресурсах; - навыками работы с нормативно-правовой документацией.	2. Незнание основных терминов, классификаций. 3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения. 4. Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы. 5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.
3.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд;	

		реализовывать свою роль в команде	способы социального взаимодействия; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;	
4.	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-9.1. - принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-9.2. - осуществлять профессиональную деятельность с лицами имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-9.3. - навыками взаимодействия с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах.	
5.	ПК-1	Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профес-	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК -1.1. - основы организации деятельности по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной сфере; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-1.2.	

		сиональной деятельности	- оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-1.3. - навыками обоснованного применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности;	
6.	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-2.1. - основы осуществления деятельности по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-2.2. - осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами; - оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; - проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-2.3. - навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов; - навыками применения информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.	
7.	ПК-3	Способен осуществлять продвижение товаров и услуг в сети Интернет	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-3.1. - методы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге и работ по привлечению трафика; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-3.2. - формировать концепцию, выбирать методы и инструменты продвижения продуктов в сети Интернет; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-3.3. - навыками применения алгоритмов построения концепции продвижения	

			товаров и услуг в сети Интернет.	
8.	ПК-5	Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-5.1. - способы выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-5.2. - составлять проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность организации; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-5.3. - методами сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники.	
9.	ПК-6	Способен разрабатывать систему анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-6.1. - основы разработки системы анализа и контроля исполнения показателей бюджета расходов на оплату труда (формы отчетности, состав показателей, методику их анализа и контроля); <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-6.2. - применять методы выявления резервов повышения производительности труда; - работать с электронными массивами данных; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-6.3. - навыками анализа финансово-хозяйственной деятельности организации; - навыками использования информационных систем и программных продуктов для веде-	

			ния бухгалтерского и управленческого учета.	
10.	ПК-9	Способен анализировать экономические модели управления хозяйствующих субъектов, с целью выявления рисков при принятии финансовых решений	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-9.1. - основы деятельности по финансовому анализу экономического (хозяйствующего) субъекта; - основы анализа и оценки финансовых рисков; - основы разработки мер по минимизации финансовых рисков; <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-9.2. - составлять финансовый план, бюджет и сметы хозяйствующего субъекта; <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-9.3. - навыками разработки сбалансированных финансово-экономических решений в условиях выявленных рисков; - навыками разработки и внесения изменения в финансовые планы (сметы, бюджеты, бизнес-планы).	

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

Раздел 1. Основы управления развитием компании

Тема 1.1. Введение в дисциплину «Управление развитием компании креативной сферы (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)»

Устный опрос по вопросам:

1. Факторы, принципы и цели в области устойчивого развития.
2. Основные направления изменений внешней среды.
3. Управление развитием компании как система прогрессивных изменений.
4. Теория устойчивого развития.
5. Принципы устойчивого развития при реализации для организации.
6. Цели в области устойчивого развития.

Темы рефератов:

1. Цели в области устойчивого развития ООН.
2. Функции управления на стадиях жизненного цикла предприятия.
3. Мегатренды развития мирового рынка труда.
4. Системный, процессный и ситуационный подходы как методология управления развитием бизнеса предприятия.
5. Теория опережающего развития.
6. Основные концепции организационного развития.

Тема 1.2. 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 1.3. Управление развитием компании (предприятия)

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 управления развитием компании.

Раздел 2. Управление развитием компании креативной сферы

Тема 2.1. Креативная сфера как объект управления (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)

Устный опрос по вопросам:

1. Четвертая промышленная революция.
2. Креативная экономика и устойчивое развитие социума и организации.
3. Основные понятия креативной жизни: креативный город, креативный кластер, креативный класс.
4. Креативные индустрии.
5. Креативная сфера: как объект управления (в т.ч. в сфере красоты, спорта, здоровья).

Темы рефератов:

1. Креативные индустрии в сфере красоты.
2. Креативные индустрии в сфере спорта.
3. Креативные индустрии в сфере здоровья.

Тема 2.2. Содержание и специфика управления развитием компании креативной сферы

Устный опрос по вопросам:

1. Группы креативной деятельности: производство культурных продуктов для конечных потребителей (business-to-customer).
2. Группы креативной деятельности: предоставление креативных услуг (business-to-business).
3. Содержание и специфика управления развитием компании в сфере красоты.

4. Содержание и специфика управления развитием компании в сфере спорта.
5. Содержание и специфика управления развитием компании в здоровья.

Темы рефератов:

1. Производство культурных продуктов для конечных потребителей (business-to-customer).
2. Предоставление креативных услуг (business-to-business).

Тема 2.3. Управление развитием индивидуального человеческого капитала компании креативной сферы

Устный опрос по вопросам:

1. Человеческий потенциал, ресурс и капитал.
2. Управление развитием человеческого капитала организации как элемент системы управления развитием бизнеса.
3. Культурный и биологический человеческий капитал.
4. Управление развитием индивидуального человеческого капитала компании креативной сферы.
5. «Портфельная карьера» предприятия креативной сферы.

Темы рефератов:

1. Типология карьеры
2. Специфика «портфельной карьеры» персонала на предприятиях креативной индустрии.

Тема 2.4. Управление развитием группового человеческого капитала компании креативной сферы

Устный опрос по вопросам:

1. Командообразование, лидерство, персонализация – направления управления развитием человеческого капитала организации.;
2. Понятие управленческой команды.
3. Признаки и принципы командной работы.
4. Виды команд.
5. Этапы командообразования.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Решение практических ситуаций

Раздел 1. Основы управления развитием компании

Тема 1.1. Введение в дисциплину «Управление развитием компании креативной сферы (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)»

Креативная сфера деятельности – это область деятельности, где значимая часть добавленной стоимости формируется за счёт творческой деятельности и управления правами на интеллектуальную собственность.

Задание 1.1.1. 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 1.1.2. Подготовьтесь к дискуссии в группе: «Устойчивое развитие бизнеса возможно – невозможно».

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

Задание 1.1.5. Подготовьтесь к тренингу по теме: «Индивидуальная рефлексия».

1. Повторить и уяснить вопросы:
2. Что я хотел сделать?
3. Что получилось:
4. Почему не получилось?
5. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Тема 1.2. Направления совершенствования управления развитием бизнеса

Задание 1.2.1. Подготовка к решению практического задания: «Модель организационных изменений Берка-Литвина в креативной сфере»:

- уровни изменений;
 - содержание факторов на каждом уровне организационных изменений.
1. Усвойте теоретический материал по теме.

Модель Берка-Литвина демонстрирует различные факторы изменений и ранжирует их по степени значимости. Ее можно условно представить в виде диаграммы, где наиболее важные факторы расположены сверху, а наименее значимые – снизу. Модель утверждает, что все факторы интегрированы (в большей или меньшей степени) – следовательно, изменение одного из них в конечном итоге повлияет на всю систему.

2. Представьте в таблице содержание факторов организационных изменений на каждом уровне.

Факторы организационных изменений

	Миссия и стратегия	Лидерство	Культура организации
--	--------------------	-----------	----------------------

Долгосрочный уровень			
Операционный уровень			
Краткосрочный уровень			

Тема 1.3. Управление развитием компании (предприятия)

Задание 1.3.1. 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 1.3.2. Решите практическую ситуацию методом: «5 (пять) почему».

Ситуация: Стадия зарождения предприятия «Фабрика здоровья» сопровождается исключительно авторитарным стилем руководства.

- 1.Почему?
- 2.Почему?
- 3.Почему?
- 4.Почему?
- 5.Почему?

Раздел 2. Управление развитием компании креативной сферы

Тема 2.1. Креативная сфера как объект управления (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)

Креативная сфера деятельности – это область деятельности, где значимая часть добавленной стоимости формируется за счёт творческой деятельности и управления правами на интеллектуальную собственность.

Управление устойчивым развитием бизнеса в условиях креативной экономики понимается система прогрессивных изменений в сферах деятельности персонала предприятия, в которых производятся товары и услуги, обладающие экономической ценностью, обеспечивающие формирование гармонично развитой личности и рост качества жизни российского общества.

Задание 2.1.1. Систематизируйте устройство системы креативной профессиональной сферы деятельности в табличной форме.

Элементы системы креативной сферы деятельности

Элементы системы креативной сферы	Содержание элементов системы креативной сферы
Объекты деятельности	
Процессы деятельности	

Функции деятельности	
Действия, обеспечивающие реализацию функций	

Задание 2.1.2. Ответьте на вопросы индивидуальной рефлексии.

1. Повторить и уяснить вопросы:
2. Что я хотел сделать?
3. Что получилось:
4. Почему не получилось?
5. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Тема 2.2. Содержание и специфика управления развитием компании креативной сферы

Задание 2.2.1. Решение практического задания по теме: «Технологии управленческого мышления: Stage-Gate («стейдж гейт»).

1. Усвойте теорию технологии управленческого мышления: Stage-Gate («стейдж гейт»).

Технологическую основу управления проектом и развития управленческого мышления в процессе подготовки к организационно-управленческой деятельности составляет технология Stage-Gate и NexGen Stage-Gate (Купер, Р.Г., С.Дж. Эджетт, Э.Дж. Кляйншмидт).

В рамках этой технологии разработка и реализация проекта проходит в определенные этапы: предварительная подготовка, разработка, реализации (итоговое тестирование, полевое испытание и масштабирование).

Особое значение представляет анализ содержание «нулевого» Stage-gate 0.

Содержание Stage 0 включает:

- разработку идеи (концепции, концептуальной модели);
 - обоснование перечня процессов (бизнес-процессов), каждый из которых раскрывает совокупность действий, позволяющих получить продукт (конечный результат) с заданными заказчиком (клиентом) свойствами;
 - показатели конечного результата (метрики) и индикаторы (значения показателей), свидетельствующие о получении продукта и решающие основные проблемы заказчиков (клиентов);
 - первоначальное определение кросс-функциональной умной команды: состав, роли, полномочия ключевых игроков, выбор руководителя группы;
 - определение (обоснование потребности их разработки) необходимых инструментов.
3. Результаты работы оформите в таблицу 1.

Таблица 1. Бизнес-процессы Stage-gate 0

Бизнес-процесс	Управленческие действия	Показатели конечного результата и индикаторы (значения показателей)

Задание 2.2.2. Решете практическую ситуацию методом: «5 (пять) почему».

Кейс:

Задание 2.2.3. Определите креативный (творческий) потенциал методом тестирования.

1. Вам предлагается ответить на следующие вопросы. Выбранные ответы занесите в бланк.

Текст опросника

1. Считаете ли Вы, что окружающий мир может быть улучшен?
 - а) да;
 - б) нет, он и так достаточно хорош;
 - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли Вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
 - а) да, в большинстве случаев;
 - б) нет;
 - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительную пользу в той сфере деятельности, в которой Вы работаете?
 - а) да;
 - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
 - в) лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
 - а) да, наверняка;
 - б) это маловероятно;
 - в) возможно.
5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание?
 - а) да;
 - б) часто думаю, что не сумею;
 - в) да, часто.
6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете?
 - а) да, неизвестное меня привлекает;
 - б) неизвестное меня не интересует;
 - в) все зависит от характера этого дела.
7. Вам придется заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?
 - а) да;
 - б) нет, я хочу научиться только самому основному;
 - в) нет, я хочу только удовлетворить свое любопытство.
8. Когда Вы терпите неудачу, то:
 - а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
 - б) решаете махнуть рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
 - в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.
9. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:
 - а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
 - б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
 - в) преимуществ, которые она обеспечит.
10. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?
 - а) да;
 - б) нет, боюсь сбиться с пути;
 - в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.
11. Сразу же после какого-то разговора Вы сможете вспомнить, о чем шла речь?
 - а) да, без труда;
 - б) всего вспомнить не смогу;

- в) запоминаю только то, что меня интересует.
12. Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то сможете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения?
- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторяю, но не совсем правильно.
13. В свободное время Вы предпочитаете:
- а) оставаться наедине, поразмышлять;
- б) находиться в компании;
- в) Вам безразлично, будете ли Вы один или в компании.
14. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие, только тогда, когда:
- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) Вы более или менее довольны;
- в) Вам еще не все удалось сделать.
15. Когда вы один, то:
- а) любите мечтать о каких-то вещах, даже, может быть, абстрактных;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашей работой.
16. Когда какая-то идея захватывает Вас, Вы станете думать о ней:
- а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
- б) только наедине с собой;
- в) только там, где будет не слишком шумно.
17. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:
- а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

2. Подсчитайте общее количество баллов следующим образом: за ответ «а» - 3 балла, за ответ «б» - 1 балл, за ответ «в» - 2 балла.

Вопросы 1, 6, 7 определяют границы Вашей любознательности; 2, 3, 4, 5 - веру в себя; 8, 14 – постоянство; 9 - амбициозность; 10 - зрительную память; 11, 12 - слуховую память; 13 - Ваше стремление быть независимым; 15, 16 - способность абстрагироваться; 17 - степень сосредоточенности. Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала. Общая сумма набранных баллов покажет уровень Вашего творческого потенциала.

1. Определите уровень выраженности творческого потенциала

46 и более баллов. В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей. Если Вы на деле сможете применить Ваши способности, то Вам доступны самые разные формы творчества.

22-45 баллов. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить, но у Вас есть и проблемы, тормозящие процесс творчества. Во всяком случае, Ваш творческий потенциал позволит Вам творчески себя проявить, если Вы, конечно, этого пожелаете.

21 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооценили себя? Отсутствие веры в свои силы может привести Вас к мысли, что Вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

Тема 2.3. Управление развитием индивидуального человеческого капитала компании креативной сферы

Задание 2.3.1. Выполните расчет человеческого капитала компании.

1. Усвойте теорию по теме.

Человеческий капитал – это реализованная часть человеческого потенциала, как важнейшего ресурса развития индивида и социума. Человеческий капитал – это ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению всех видов деятельности образовательно-профессиональной деятельности. Создание для каждого сотрудника среды для саморазвития и полного раскрытия своего потенциала, индивидуальный подход к каждому человеку позволит соединить систему управления человеческими ресурсами с возможностями быстро совершенствующихся цифровых технологий для доступности, последовательности построения и вычисления эффективности процессов управления человеческим капиталом на всех этапах опережающей подготовки.

Оценочную стоимость работника 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).

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 «СБЕР» по кейсу.

Кейс:

- руб.;
- 1) ЗП - предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, – 65.000
 - 2) Гкп - коэффициент (гудвилл кадрового потенциала работника) – 0.85;
 - 3) И «ПАО Газпром» в месяц, 5000 руб.

Задание 2.3.2. Разработайте средства диагностики выявления креативных потребностей персонала компании в обучении и развитии»

1. Проанализируйте уровень развития креативного потенциала персонала в соответствии с функциональным место.
2. Определите величину несоответствия.
3. Выберите метод и форму развития креативного потенциала до необходимого уровня.

Задание 2.3.3. Защитите реферат с помощью разработанной презентации.

Тема 2.4. Управление развитием группового человеческого капитала компании креативной сферы

Задание 2.4.1. Определите действия и ожидаемый личный результат и его влияние на результат команды в креативном проекте.

Заполните таблицу «Ожидаемый личный результат и его влияние на результат команды в креативном проекте».

Этап креативного проекта	Роль в проекте	Личный результат	Влияние на результат команды
1. Этап			
2. Этап			
3. Этап			

4. Этап			
N. Этап			

Задание 2.4.2. Выполните индивидуальную рефлексию и самооценку результатов освоения 2 Раздела дисциплины».

Задание 2.4.3.

Повторить и уяснить вопросы:

1. Что я хотел сделать?
2. Что получилось:
3. Почему не получилось?
4. Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к зачету

1. Креативная сфера: как объект управления.
2. Организационное развитие: сущность и этапы.
3. Персональная траектория развития.
4. Инновационный проект.
5. Устойчивость развития организации.
6. Креативная экономика и устойчивое развитие социума и организации.
7. Принцип системности мышления, обеспечивающий устойчивое развитие.
8. Бизнес-план как инструмент развития бизнеса.
9. Организационное развитие и жизненный цикл организации.
10. Технологии управленческого мышления: Stage-Gate.
11. Неопределенность как источник организационного развития компании.
12. Производство культурных продуктов для конечных потребителей (business-to-customer).
13. Системный, процессный и ситуационный подходы как методология управления развитием бизнеса компании.
14. Направления управления развитием человеческого капитала организации.
15. Содержание и структура человеческого капитала.
16. Креативные индустрии.
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. Содержание и специфика управления развитием компании в сфере красоты.
25. Структура индивидуального человеческого капитала.
26. Стратегия и механизм управления развитием бизнеса.
27. Содержание и специфика управления развитием компании в сфере спорта.
28. Четвертая промышленная революция.
29. Факторы и принципы устойчивого развития.
30. Предоставление креативных услуг (business-to-business).
31. Жизненный цикл инновации.
32. Управленческая команда.
33. Концепция устойчивого развития.
34. Система управление организационным развитием компании.

35. Содержание и специфика управления развитием компании в сфере здоровья.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Сферы деятельности, в которых компании в процессе творческой и культурной активности распоряжения интеллектуальной собственностью производят товары и услуги, обладающие экономической ценностью, в том числе обеспечивающие формирование гармонично развитой личности и рост качества жизни – это:

- а) инновационные индустрии;
- б) перспективные индустрии;
- в) креативные творческие индустрии.

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. Область деятельности, где значимая часть добавленной стоимости формируется за счёт творческой деятельности и управления правами на интеллектуальную собственность – это:

- а) креативная сфера деятельности;
- б) инновационная сфера деятельности;
- в) традиционная сфера деятельности.

7. KPI (key performance indicator) – это ключевой показатель эффективности, он позволяет оценить:

- а) эффективность воздействий на работника;
- б) эффективность взаимодействия;
- в) эффективность выполняемых работником действий.

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. Вид профессиональной деятельности – это:

- а) совокупность трудовых умений, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.
- б) совокупность знаний, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.
- в) совокупность трудовых функций, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.

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. Организованная по определённым правилам деятельность людей (спортсменов), состоящая в сопоставлении их физических и/или интеллектуальных способностей – это:

- а) спорт;
- б) соревнование;
- в) конкуренция.

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. 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.

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. Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности – это:

- а) профессиональная успешность;
- б) профессиональная карьера;
- в) профессиональный результат.

28. Коммерческо-спортивная деятельность, предусматривающая экономическую выгоду, получение прибыли и придание спортивным состязаниям зрелищности в виде спортивного развлекательного шоу – это:

- а) индустрия спорта;
- б) индустрия красоты;
- в) индустрия здоровья.

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. Умение создавать что-то новое, отходя от традиционных или принятых схем мышления, на основе генерирования новых идей или рекомбинации существующих – это:

- а) инновационность;
- б) креативность;
- в) устойчивость.

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 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. Новый подход к производству, основанный на массовом внедрении информационных (цифровых) технологий в промышленность, масштабной автоматизации бизнес-процессов и распространении искусственного интеллекта – это:

- а) технологическая революция;
- б) *третья* промышленная революция;
- в) четвертая промышленная революция (индустрия 4.0).

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 способностью 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. Сфера деятельности, объединяющая такие направления, как оказание услуг человеку по косметологии, визажа, маникюра, педикюра и т.п. – это:

- а) индустрия быта;
- б) индустрия красоты;
- в) индустрия услуг.

53. Тип экономики, основанный на капитализации интеллектуальной собственности во всех областях человеческой деятельности – научной, научно-технической, культурной и в целом творческой деятельности – это:

- а) инновационная экономика;
- б) развивающаяся экономика;
- в) креативная экономика.

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 (технология);
- 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 (технология).

58. Управленческое мышление – это:

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

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

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

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. Функциональная многоотраслевая подсистема национального хозяйства, выражающая взаимосвязь, взаимодействие здравоохранения и сопряженных с ним отраслей и сфер деятельности по охране и укреплению здоровья людей – это:

а) индустрия здоровья;

б) индустрия красоты;

в) индустрия спорта.

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. Критическое мышление (англ. critical thinking) – это:

- а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;
- б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;
- в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

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. Эффективно функционировать и развиваться при условии достаточно высокого уровня развития человеческого капитала, в отраслях, непосредственно связанных с творческой деятельностью людей и которая не может быть автоматизирована – это:

- а) цифровая экономика;
- б) инновационная экономика;
- в) креативная экономика.

**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

Устный опрос

Критерии оценивания

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	- дан прямой ответ на поставленный вопрос или заданную ситуацию; - приведены логичные аргументы, свидетельствующие об обширных знаниях; - приведены собственные аргументы, ответ не представляет собой простое воспроизведение обычной лекции либо справочного материала; - на отличном уровне продемонстрировано умение применять соответствующие данные и примеры, и все это должным образом представлено.
«хорошо»	- дан верный ответ на поставленный вопрос или заданную ситуацию; - приведены логичные аргументы, свидетельствующие о хороших знаниях; - ответ представляет собой простое воспроизведение обычной лекции либо справочного материала; - на хорошем уровне продемонстрировано умение применять соответствующие данные и примеры, и все это должным образом представлено.
«удовлетворительно»	- дан удовлетворительный ответ на поставленный вопрос или заданную ситуацию; - ответ представляет собой простое воспроизведение обычной лекции либо справочного материала; - на удовлетворительном уровне продемонстрировано умение применять соответствующие данные и примеры.
«неудовлетворительно»	- отсутствуют ответы на значительную часть вопросов; - опущена важная информация, присутствует ненужная информация в ответах на вопросы; - на неудовлетворительном уровне продемонстрировано умение применять соответствующие данные и примеры.

Задание на реферативное изложение материала по теме

Подготовка рефератов:

Написание реферата является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины **«Управление развитием компании креативной сферы (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)»**.

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 A4, 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

Критерии оценивания 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	Уровни	Оценка
--------------------------------	--------	--------

представленную презентацию		
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 компании креативной сферы (в т. ч. в сфере красоты, спорта, здоровья)».

Критерии оценивания знаний на зачёте

ЗАЧЁТ

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.
2. Свободное владение теоретическим материалом.
3. Выполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр.
4. Точность и обоснованность выводов.
5. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.

НЕЗАЧЁТ

1. Незнание значительной части программного материала.
2. Незнание основных терминов, классификаций.
3. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения.
4. Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы.
5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Итоговая 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)= $\frac{\text{Оц} * 1,0 + \text{Оц} * 1,5 + \text{Оц} * 2,0}{3,5}$		

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в 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».

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

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

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

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

Хороший (Средний)

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

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

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