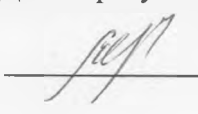


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ АГРОИНЖЕНЕРИИ

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета заочного обуче-
ния

Э.Г.Мухамадиев
«18» марта 2019 г.

Кафедра «Менеджмент и информационные технологии»

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.06 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

Направление подготовки **35.04.06** Агроинженерия

Программа подготовки **Технический сервис в сельском хозяйстве**

Уровень высшего образования – **магистратура**

Квалификация - **магистр**

Форма обучения – **заочная**

Челябинск
2019

Рабочая программа дисциплины «Стратегический менеджмент на предприятиях АПК» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 26.07.2017 г. № 709. Рабочая программа дисциплины предназначена для подготовки магистра по направлению **35.04.06 Агроинженерия**, программа подготовки – **Технический сервис в сельском хозяйстве**

Настоящая рабочая программа дисциплины составлена в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) и учитывает особенности обучения при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Составители – доктор экономических наук, профессор Рубаева О.Д.
кандидат экономических наук, доцент Абилова Е.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры «Менеджмент и информационные технологии»

«_05_» __03__ 2019 г. (протокол № 8).

Зав. кафедрой «Менеджмент и информационные технологии», доктор экономических наук, профессор

О.Д. Рубаева

Рабочая программа дисциплины одобрена методической комиссией факультета заочного обучения

18 марта 2019 г. (протокол №7).

Председатель методической комиссии факультета заочного обучения, кандидат технических наук, доцент

А.Н. Козлов.

Директор Научной библиотеки



Е.Л. Лебедева

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Компетенции и индикаторы их достижений	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	7
3.1.	Распределение объема дисциплины по видам учебной работы	7
3.2.	Распределение учебного времени по разделам и темам	7
4.	Структура и содержание дисциплины	7
4.1.	Содержание дисциплины	7
4.2.	Содержание лекций	11
4.3.	Содержание лабораторных занятий	11
4.4.	Содержание практических занятий	11
4.5.	Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся	11
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
7.	Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины	12
8.	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	13
9.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10.	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	13
11.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
	Приложение. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	17
	Лист регистрации изменений	42

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель и задачи дисциплины

Магистр по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия должен быть подготовлен к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: научно-исследовательского, технологического, педагогического.

Цель дисциплины – сформировать у будущих магистров систему теоретических знаний и практических навыков по нахождению стратегических организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности

Задачи дисциплины:

- изучить этапы стратегического анализа, взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний;
- научиться обеспечивать конкурентоспособность организации, подготавливать управленческие решения;
- сформировать практические навыки, необходимые разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности, на основе анализа подготавливать сбалансированные управленческие решения

1.2. Компетенции и индикаторы их достижений

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН	
ИД-1 УК-3 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	знания	критерии стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-3.1)
	умения	оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-У.1)
	навыки	использования методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-Н.1)
ИД-2УК-3- Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работа-	знания	критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует (Б1.О.06-3.2)
	умения	Оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в

ет/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий		том числе посредством корректировки своих действий (Б1.О.06-У.2)
	навыки	использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (Б1.О.06-Н.2)
ИД-3 _{УК-3} - Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	знания	критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. (Б1.О.06-3.3)
	умения	оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон (Б1.О.06-У.3)
	навыки	преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. (Б1.О.06-Н.3)
ИД-4 _{УК-3} - Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	знания	Критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-3.4)
	умения	оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-У.4)
	навыки	использования методик оценки результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-Н.4)
ИД-5 _{УК-3} - Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	знания	критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды. (Б1.О.06-3.5)
	умения	оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений (Б1.О.06-У.5)
	навыки	использования методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды (Б1.О.06-Н.5)

ОПК-5- Способен осуществлять технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН	
ИД-1 _{ОПК-5} - Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности	знания	критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-3.6)
	умения	оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-У.6)
	навыки	использования методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-Н.6)

ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН	
ИД-1 _{ОПК-6} -Управляет коллективами и организовывает процессы производства	знания	критерии управления коллективами и организовывает процессы производства (Б1.О.06-3.7)
	умения	оценивать управление коллективами и организовывает процессы производства (Б1.О.06-У.7)
	навыки	использования методик оценки управления коллективами и организовывает процессы производства (Б1.О.06-Н.7)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегический менеджмент на предприятиях АПК» относится к обязательной части Блока1 основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия, программа подготовки – Технический сервис в сельском хозяйстве.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕТ), 216 академических часов. Дисциплина изучается на 1 курсе.

3.1. Распределение объема дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная работа (всего)	26
<i>В том числе:</i>	
<i>Лекции (Л)</i>	14
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	12
<i>Лабораторные занятия (ЛЗ)</i>	
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	181
Контроль	9
Итого	216

3.2. Распределение учебного времени по разделам и темам

№ темы	Наименование разделов и тем	Всего часов	в том числе				
			контактная ра- бота			СР	контроль
			Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Возникновение стратегического менеджмента и его сущность	19	2		1	16	х
2	Основные понятия стратегического менеджмента	22	2		2	18	х
3	Процесс стратегического менеджмента	22	2		2	20	х
4	Стратегический анализ	19	1		2	16	х
5	Портфельный анализ	19	1		1	20	х
6	Анализ отрасли	19	1		1	17	х
7	Корпоративные стратегии организации	19	2		1	16	х
8	Конкурентные стратегии	20	1		1	18	х
9	Разработка стратегии продукта	22	1		1	20	Х
10	Реализация стратегии: создание ресурсов и возможностей	22	1		1	20	х
	Контроль	9	х	х		х	9
	Всего	216	14		12	181	9

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Возникновение стратегического менеджмента и его сущность

Стратегический менеджмент как научная дисциплина, составляющая управленческой науки, направление управленческих исследований, управленческой мысли, как система научных идей, концепций, методов, множество научных школ с их институтами, журналами, исследованиями, публикациями.

Стратегический менеджмент (стратегическое управление) как особая составляющая, часть практики управленческой деятельности, как особый тип, способ, характер, модель(и) управления, отличающиеся от других; как практическое искусство, опирающееся (или не опирающееся) на стратегический менеджмент как науку и на знание стратегического менеджмента как учебного предмета. Исторический контекст возникновения стратегического менеджмента как науки и практики. Стратегический менеджмент как современная модификация управления организацией, нацеленная на выработку долгосрочной стратегии победы в конкуренции, создание управленческого инструментария для превращения этой стратегии в текущие производственно-хозяйственные планы. Специфика стратегического менеджмента. Стратегия и тактика.

Тема 2. Основные понятия стратегического менеджмента

Базовая схема этапов-задач стратегического процесса. Стратегическое самоопределение. Стратегическое целеполагание. Формирование и формулирование стратегий. Реализация (внедрение, воплощение) стратегий (стратегических планов). Анализ и оценка эффективности стратегических планов и их реализации. Стратегический анализ и прогнозирование.

ние. Принятие стратегических решений. Стратегический процесс и его этапы – открытая система.

Входы, процессы и выходы каждого этапа стратегического менеджмента. Непрерывный характер стратегического процесса. Комплексный подход к решению задач стратегического менеджмента. Выгоды и преимущества стратегического менеджмента. Повышение эффективности. Улучшение экономичности. Лучшее принятие решений. Расширение организационных способностей. Улучшение коммуникаций и отношений с общественностью. Увеличение политической поддержки.

Тема 3. Процесс стратегического менеджмента

Подходы к реализации этапов и задач стратегического менеджмента. Функции стратегического управления. Структура стратегического управления. Механизмы стратегического управления. Проектирование систем управления.

Тема 4. Стратегический анализ

Определение сфер и направлений деятельности. Представление об уникальности своей организации, ее лице. Формулирование и декларирование стратегической концепции, стратегических оснований работы организации: системы ценностей, миссии, стратегического видения.

Подходы к формулированию главных стратегических оснований организаций. Стратегическое целеполагание – вторая задача стратегического менеджмента и основа формирования стратегий. Стратегические и финансовые цели. Примеры корпоративных целей.

Напряженность и амбициозность стратегических целей. Связь стратегических целей и стратегических намерений. Долгосрочные и краткосрочные цели. Требования к формулированию целей.

Тема 5. Портфельный анализ

Целеполагание на различных уровнях организации. Установка целей сверху вниз.

Стратегии как продукт третьего этапа стратегического процесса, один из главных признаков и отличий стратегического планирования и менеджмента, связующее и промежуточное звено между ценностями, видением, миссией и целями – и действиями. Стратегия как средство и способ достижения стратегических целей, реализации миссии и видения компании, особое управленческое решение, задающее общую направленность поведения и действий организации на относительно длительную перспективу, идеи об основных принципах и методах ведения дел, план действий по обеспечению выживания и процветания организации в неустойчивой и конкурентной среде, подход к ведению дел. Фактически реализуемая стратегия и ее соответствие и несоответствие разработанной и объявленной (декларируемой) стратегии. Уровни стратегий в организации. Корпоративная стратегия. Стратегия бизнеса (направления) или конкурентная стратегия. Функциональные стратегии. Операционные стратегии. Необходимость согласования стратегий на всех уровнях организации. Внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор стратегии.

Тема 6. Анализ отрасли

Анализ отрасли – часть анализа внешней среды. Ключевые факторы анализа: от общей характеристики – к раскрытию важнейших из них по отдельности. Факторы роста интенсивности конкурентной борьбы: Рост числа конкурентов на рынке, выравнивание их сил и возможностей. Замедление роста спроса на продукцию. Снижение цен и другие приемы роста объемов продаж. Легкость смены марки товара. Успешность применения стратегических действий. Большая цена ухода с рынка по сравнению с ценой продолжения борьбы. Большие различия между участниками рынка – в стратегиях, ресурсах, условиях стран действия. Сильные и слабые конкуренты. Карты стратегических групп (кластеров). Ключевые факторы успеха (КФУ) организаций в конкурентной борьбе.

Тема 7. Корпоративные стратегии организации

Параметры анализа положения компании. Эффективность действующей стратегии компании. Сильные и слабые стороны компании, возможности и угрозы. Конкурентоспособность компании по ценам и издержкам. Устойчивость конкурентной позиции компании по

сравнению с основными соперниками. Стратегические проблемы компании. Ситуационный анализ.

Виды анализа: SWOT-анализ, анализ цепочек ценности, стратегический анализ издержек и комплексная оценка конкурентоспособности компании. Показатели оценки стратегии.

Тема 8. Конкурентные стратегии

Устойчивое конкурентное преимущество, выражаемое в превосходстве над конкурентами по количеству клиентов и в возможности противодействовать влиянию конкурентных сил как основа успешной бизнес-стратегии. Стратегия конкуренции – набор методик и инициатив, направленных на привлечение и удовлетворение клиентов, противостояние конкурентам и укрепления позиции на рынке. Цель конкурентной стратегии – достижение превосходства над конкурентами в предложении товаров и услуг. 5 базовых конкурентных стратегий. Стратегия лидерства по издержкам — привлечение покупателей за счет минимизации издержек производства товаров и услуг. Стратегия широкой дифференциации — привлечение покупателей за счет максимального отличия продукции компании от аналогичной продукции конкурентов. Стратегия оптимальных издержек — повышение потребительской ценности за счет более высокого качества при ценах на уровне конкурентов или ниже. Сфокусированная (нишевая) стратегия на базе низких издержек. Ориентация компании на узкий сегмент покупателей и вытеснение конкурентов за счет более низких издержек производства. Сфокусированная (нишевая) стратегия на базе дифференциации продукции. Ориентация на узкий сегмент покупателей и вытеснение конкурентов за счет предложения товаров или услуг, лучше удовлетворяющих потребности покупателей.

Тема 9. Разработка стратегии продукта

Стратегия и техническая политика предприятия. Понятие продукта. Основные составляющие продукта. Функциональные свойства и качества. Марка продукта. Бренд. Имидж продукта. Значение упаковки. Гарантии. Динамика продукта. Жизненный цикл продукта. Фазы жизненного цикла: выход продукта на рынок; рост; зрелость; уход с рынка.

Стратегия продукта на отдельных фазах его жизненного цикла. Три уровня влияния жизненного цикла продукта на стратегические решения фирмы. Первый уровень – уровень стратегии поведения фирмы. Второй уровень – решения по продукту. Третий уровень – решения по стратегии маркетинга. Стратегия создания нового продукта. Инноваторы и последователи. Подходы к созданию нового продукта. Направления обновления продукции. Продуктовая стратегия фирмы. Анализ портфеля продукции. Маркетинг в стратегии фирмы. Стратегический маркетинг.

Тема 10. Реализация стратегии: создание ресурсов и возможностей

Основы реализации стратегии. Реализация стратегии как преобразование стратегических планов в действия и результаты. Главные задачи реализации стратегии. Управление реализацией стратегии. Создание эффективной организации. Кадровое обеспечение. Подбор сильной команды менеджеров. Набор и поддержка талантливых сотрудников. Создание ключевых компетенции и конкурентных возможностей. Создание и укрепление ключевых компетенций. Развитие организационных возможностей. Синхронность изменений компетенций и возможностей с изменениями стратегий. Четыре особенности ключевых компетенций. Формирование и совершенствование компетенций – задача высшего руководства.

Выработка политики и процедур в поддержку стратегии. Внедрение передовых методик и политики непрерывного совершенствования. Создание работникам условий для эффективного выполнения стратегических задач за счет внедрения информационных, коммуникационных, операционных и электронных систем. Разработка системы стимулирования и поощрения за достижение поставленных целей и хорошую реализацию стратегии. Создание корпоративной культуры и среды, стимулирующих реализацию стратегии. Создание системы внутреннего лидерства для улучшения реализации.

4.2. Содержание лекций

№ п/п	Краткое содержание лекций	Количество часов
1.	Возникновение стратегического менеджмента и его сущность. Принципы, отличия и преимущества стратегического менеджмента. Особенности стратегического менеджмента в АПК	2
2.	Потенциал организации. Стратегия организации. Конкурентоспособность организации	2
3.	Этапы стратегического менеджмента. Система целей организации	2
4.	Сущность стратегического анализа. Факторы внешней и внутренней среды организации. Методы анализа среды. Оценка воздействия факторов	1
5.	Понятие стратегической единицы бизнеса (СЕБ). Цели и основные этапы портфельного анализа. Матрица БКГ. Матрица МакКинси. Матрица баланса жизненных циклов	1
6.	Анализ основных экономических характеристик отрасли. Движущие силы отрасли. Анализ конкуренции в отрасли. Определение конкурентов и их стратегий. Ключевые факторы успеха	1
7.	Стратегии деятельности организации. Стратегии роста и развития. Стратегии удовлетворения потребностей. Стратегии научно-технического развития. Стратегии конверсии деятельности. Стратегии конкуренции на товарном рынке. Стратегии конкуренции и кооперации в создании новой продукции и технологии	2
8.	Стратегия маркетинга. Стратегия управления персоналом. Производственная стратегия. Стратегия НТР. Финансовая стратегия. Стратегия внешнеэкономической деятельности	1
9.	Содержание процесса разработки и выбора стратегических альтернатив. Подходы к формированию альтернатив. Учет рисков в процессе разработки стратегических альтернатив	1
10.	Содержание процесса реализации стратегии. Стратегический контроль	1
	Итого	12

4.3. Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

4.4. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование практических занятий	Количество часов
-------	-----------------------------------	------------------

1.	Выбор системы управления для агропредприятия	1
2.	Стратегический план по самосовершенствованию и достижению личных целей	2
3.	Анализ внешнего окружения деятельности организации	2
4.	Применение моделей анализа внутреннего окружения на примере организации	2
5.	Оценка конкурентоспособности продукции	1
6.	Миссия организации. Использование метода SWOT для анализа среды агропредприятия	1
7.	Стратегическое управление структурой портфеля продукции предприятия	1
8.	Пример формирования стратегии развития организации. Оценка СЕБ предприятия. Оценка показателей привлекательности СЕБ	1
9.	Оценка взаимосвязей СЕБ в портфеле продукции агропредприятия	1
10.	Критическая оценка стратегии и способности ее внедрить в организации	1
	Итого	12

4.5. Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся

4.5.1. Виды самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов
Подготовка к практическим занятиям	30
Самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов	41
Контрольная работа	20
Итого	91

4.5.2. Содержание самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование тем и вопросов	Количество часов
1.	Понятие и сущность стратегического менеджмента.	16
2	Основные понятия стратегического менеджмента.	18
3	Процесс стратегического менеджмента	20
4	Стратегический анализ.	16
5	Анализ отрасли	20
6	Портфельный анализ	17
7	Корпоративные стратегии организации	16
8	Функциональные стратегии организации	18
9	Интернационализация деятельности	20

10	Стратегические альтернативы и стратегический выбор	20
	Итого	181

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ:

1. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: метод. указания и задания для самостоятельной работы обучающихся / сост. Д.Ю. Панкратова; Южно-Уральский ГАУ, Институт агроинженерии – Челябинск: Южно-Уральский ГАУ, 2017-71 с.- Доступ из локальной сети: <http://192.168.0.1:8080/localdocs/upshp/32.pdf/>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Для установления соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО разработан фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. Фонд оценочных средств представлен в Приложении.

7. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

Основная и дополнительная учебная литература имеется в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

Основная:

1. Ларионов И. К. Стратегическое управление: Учебник для магистров [Электронный ресурс]: / Ларионов И.К., . Москва: Дашков и К, 2014.- Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=44079.

2. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / А. Н. Фомичев. Москва: Дашков и К, 2014.- 467 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56302.

Дополнительная:

1. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент: Искусство разработки и реализации стратегии : учебник / А.А. Томпсон, А.Д. Стрикленд ; под ред. М.И. Соколова, Л.Г. Зайцев. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 578 с. - ISBN 5-85173-059-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436856>

2. Кузнецов, Б.Т. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Б.Т. Кузнецов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 624 с. - ISBN 978-5-238-01209-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117473>

3. Панов, А.И. Стратегический менеджмент : учебное пособие / А.И. Панов, И.О. Коробейников, В.А. Панов. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 303 с. - ISBN 5-238-01052-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436797>

Периодические издания:

«Международный сельскохозяйственный журнал», «Менеджмент в России и за рубежом»

8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. Единое окно доступа к учебно-методическим разработкам <https://юургау.рф>
2. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
3. Университетская библиотека ONLINE <http://biblioclub.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

1. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: метод. указания и задания для самостоятельной работы обучающихся/ сост. Д.Ю. Панкратова; Южно-Уральский ГАУ, Институт агроинженерии – Челябинск: Южно-Уральский ГАУ, 2017-71 с.- Доступ из локальной сети: <http://192.168.0.1:8080/localdocs/upshp/32.pdf/>

10. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В Научной библиотеке с терминальных станций предоставляется доступ к базам данных:

- КонсультантПлюс (справочные правовые системы);
- Техэксперт (информационно-справочная система ГОСТов);
- «Сельхозтехника» (автоматизированная справочная система).

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

1. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 427, 429.
2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся 420, 423

Перечень основного учебно-лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование для кафедры не предусмотрено.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации
обучающихся

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Компетенции и их индикаторы, формируемые в процессе освоения дисциплины	18
2.	Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения сформированности компетенций	21
3.	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	27
4.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций	28
4.1.	Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости	28
4.1.1.	Ответ на практическом занятии	30
4.1.2.	Отчет по лабораторной работе	30
4.1.3.	Тестирование	
4.2.	Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации	34
4.2.1.	Экзамен	37

1. Компетенции и их индикаторы, сформированные в процессе освоения дисциплины

УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
ИД-1 _{УК-3} - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	критерии стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-3.1)	оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-У.1)	использования методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели (Б1.О.06-Н.1)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен
ИД-2 _{УК-3} - Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует (Б1.О.06-3.2)	Оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (Б1.О.06-У.2)	использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий (Б1.О.06-Н.2)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен

ИД-3 _{УК-3} - Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. (Б1.О.06-3.3)	оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон (Б1.О.06-У.3)	преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. (Б1.О.06-Н.3)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен
ИД-4 _{УК-3} - Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-3.4)	оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-У.4)	использования методик оценки результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий (Б1.О.06-Н.4)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен
ИД-5 _{УК-3} - Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды. (Б1.О.06-3.5)	оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений (Б1.О.06-У.5)	использования методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды (Б1.О.06-Н.5)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен

ОПК-5- Способен осуществлять технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация

ИД-1 _{ОПК-5} - Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности	критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-3.6)	оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-У.6)	использования методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности (Б1.О.06-Н.6)	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен
---	--	--	--	--	------------

ОПК-6- Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
ИД-1 _{ОПК-6} - Управляет коллективами и организовывает процессы производства	критерии управления коллективами и организации процессов производства (Б1.О.06-3.7)	оценивать эффективность управления коллективами и организации процессов производства (Б1.О.06-У.7)	использования методик оценки управления коллективами и организации процессов производства (Б1.О.06-Н.7))	1. Ответ на практическом занятии; 2. Решение задач; 3. Тестирование.	1. Экзамен

2. Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения компетенций

ИД-1_{УК-3} - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-3.1	Обучающийся не знает критерии стратегии сотрудничества и на ее основе организа-	Обучающийся слабо знает критерии стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы ко-	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии стратегии со-	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии стратегии сотрудниче-

	ции работы команды для достижения поставленной цели	манды для достижения поставленной цели	трудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	ства и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели
Б1.О.06-У.1	Обучающийся не умеет оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	Обучающийся слабо умеет оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	Обучающийся умеет оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели с незначительными затруднениями	Обучающийся умеет оценивать эффективность стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели
Б1.О.06-Н.1	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	Обучающийся слабо владеет использованием методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели	Обучающийся свободно владеет навыками использования методик оценки стратегии сотрудничества и на ее основе организации работы команды для достижения поставленной цели

ИД-2ук-3- Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-З.2	Обучающийся не знает критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует	Обучающийся слабо знает критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии оценки, интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует
Б1.О.06-У.2	Обучающийся не	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

	умеет оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	слабо умеет оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	умеет оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	умеет оценивать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
Б1.О.06-Н.2	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	Обучающийся слабо владеет навыками использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	Обучающийся свободно владеет навыками использования методик оценки интересов, особенностей поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий

ИД-Зук-3- Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-3.3	Обучающийся не знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сто-	Обучающийся слабо знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета

	рон		учета интересов всех сторон	интересов всех сторон
Б1.О.06-У.3	Обучающийся не умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся слабо умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся умеет оценивать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон
Б1.О.06-Н.3	Обучающийся не владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся слабо владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Обучающийся свободно владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

ИД-4_{УК-3}- Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-З.4	Обучающийся не знает критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся слабо знает критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии и результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
Б1.О.06-У.4	Обучающийся не умеет оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся слабо умеет оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся умеет оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	Обучающийся умеет оценивать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
Б1.О.06-Н.4	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки результатов (последствий) как лич-	Обучающийся слабо владеет навыками использования методик оценки результатов (последствий) как личных, так и	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки результатов (послед-	Обучающийся свободно владеет использованием методик оценки результатов (последствий) как личных, так и коллектив-

	ных, так и коллективных действий	коллективных действий	ствий) как личных, так и коллективных действий	ных действий
--	----------------------------------	-----------------------	--	--------------

ИД-5_{УК-3}- Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-3.5	Обучающийся не знает критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды	Обучающийся слабо знает критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии командной работы, распределения поручения и делегирования полномочия членам команды
Б1.О.06-У.5	Обучающийся не умеет оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений	Обучающийся слабо умеет оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений	Обучающийся умеет оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений	Обучающийся умеет оценивать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. Организация и обсуждение разных идей и мнений
Б1.О.06-Н.5	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Обучающийся слабо владеет навыками использования методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Обучающийся свободно владеет использованием методик оценки командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды

ИД-1_{ОПК-5}- Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень

мые ЗУН)				
Б1.О.06-3.6	Обучающийся не знает критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся слабо знает критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности
Б1.О.06-У.6	Обучающийся не умеет оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся слабо умеет оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся умеет оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся умеет оценивать критерии технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности
Б1.О.06-Н.6	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся слабо владеет использованием методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности	Обучающийся свободно владеет навыками использования методик оценки технико-экономического обоснования проектов в профессиональной деятельности

ИД-1_{ОПК-6} - Управляет коллективами и организует процессы производства

Показатели оценивания (Формируемые ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.06-3.7	Обучающийся не знает критерии управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся слабо знает критерии управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии управления коллективами и организации процессов производства
Б1.О.06-У.7	Обучающийся не умеет оценивать	Обучающийся слабо умеет оце-	Обучающийся умеет оценивать	Обучающийся умеет оценивать

	эффективность управления коллективами и организации процессов производства	нивать эффективность управления коллективами и организации процессов производства	проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними с незначительными затруднениями	проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
Б1.О.06-Н.7	Обучающийся не владеет навыками использования методик оценки управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся слабо владеет использованием методик оценки управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками использования методик оценки управления коллективами и организации процессов производства	Обучающийся свободно владеет навыками использования методик оценки управления коллективами и организации процессов производства

3. Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, сформированных в процессе освоения дисциплины

Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, содержатся в учебно-методических разработках, приведенных ниже.

1. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: метод. указания и задания для самостоятельной работы обучающихся/ сост. Д.Ю. Панкратова; Южно-Уральский ГАУ, Институт агроинженерии – Челябинск: Южно-Уральский ГАУ, 2017-71 с.- Доступ из локальной сети: <http://192.168.0.1:8080/localdocs/upshp/32.pdf/>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций

В данном разделе методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, по дисциплине «Стратегический менеджмент на предприятиях АПК», приведены применительно к каждому из используемых видов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

4.1.1. Устный ответ на практическом занятии

Ответ на практическом занятии используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным вопросам и

темам дисциплины. Темы и планы занятий заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	
1.	<ul style="list-style-type: none"> – Становление стратегического менеджмента, характеристика его основных этапов – Сущность понятия «стратегия» и «стратегический менеджмент». Главные задачи стратегического менеджмента. – Подходы к определению стратегического менеджмента – Характеристика функций стратегического менеджмента. Факторы, обуславливающие необходимость стратегического управления 	ИД-1ук-3 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели
2.	<ul style="list-style-type: none"> – Школы стратегического менеджмента – Формирование миссии и стратегического видения – Миссия организации: сущность, место и роль в стратегическом управлении – Формулировка и установление целей организации. – Виды целей и их классификация – Совокупность целей фирмы и их приоритеты 	ИД-2ук-3- Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
3.	<ul style="list-style-type: none"> – Построение дерева целей организации. Основные требования, предъявляемые к целям – Сущность и уровни стратегии. Распределение задач разработки стратегии по уровням иерархии – Характеристика корпоративной стратегии – Характеристика деловой стратегии – Характеристика функциональной стратегии – Характеристика операционной стратегии – Причины, пробуждающие руководство организации заниматься вопросами стратегического управления – Алгоритм разработки стратегии 	ИД-3ук-3- Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
4.	<ul style="list-style-type: none"> – Факторы, определяющие стратегию организации – Подходы к разработке стратегии (главный, делегирование полномочий, совместный, инициативный) – Характеристика стратегий концентрированного роста – Характеристика стратегий интегрированного роста – Характеристика стратегий диверсификационного 	ИД-4ук-3- Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий

	роста	
5.	<ul style="list-style-type: none"> – Характеристика стратегий целенаправленного сокращения – Понятие и характеристика внешнего окружения (среды) организации, ее взаимосвязь с элементами стратегического менеджмента – Понятие и составные компоненты общей среды организации (уровня внешней среды) – Понятие и составные компоненты оперативной среды организации (уровня внешней среды) 	ИД-5ук-3 - Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений
6.	<ul style="list-style-type: none"> – PEST- анализ изменения макросреды организации (часть внешней среды организации): цель и порядок проведения – Понятие и характеристика внутренней среды организации системе стратегического управления, ее составные элементы – SWOT - анализ внутренней и внешней среды как метод определения стратегической позиции организации. – Анализ внутренней среды организации (управленческий анализ). Стратегический анализ издержек и «цепочка ценностей» М. Портера 	ИД-1опк-5 - Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности
7.	<ul style="list-style-type: none"> – Понятие и характеристика конкуренции и конкурентоспособности организации в системе стратегического менеджмента. Методы конкуренции – Оценка степени конкуренции в отрасли на основе модели «пяти сил» Майкла Портера – Варианты изменения конкуренции между фирмами. Факторы, влияющие на конкурентную борьбу организации 	ИД-1опк-6 - Управляет коллективами и организует процессы производства

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после ответа.

Шкала	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно усвоил учебный материал; - показывает знание основных понятий темы, грамотно пользуется терминологией; - проявляет умение анализировать и обобщать информацию, навыки связного описания явлений и процессов; - демонстрирует умение излагать учебный материал в определен-

	<p>ной логической последовательности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; - демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов.
Оценка 4 (хорошо)	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; - в изложении материала допущены незначительные неточности.
Оценка 3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании явлений и процессов, исправленные после наводящих вопросов; - выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
Оценка 2 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании явлений и процессов, решении задач, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки.

4.1.2. Тестирование

Тестирование используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным темам или разделам дисциплины. Тест представляет собой комплекс стандартизированных заданий, позволяющий упростить процедуру измерения знаний и умений обучающихся. Обучающимся выдаются тестовые задания с формулировкой вопросов и предложением выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов ответов.

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	
1.	<p>Стратегия организации это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка); б) практическое использование методологии стратегического управления; в) генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последова- 	ИД-1УК-3 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели

тельность шагов по достижению стратегических целей;

г) обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов.

2. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это:

а) функциональная стратегия
 б) бизнес-стратегия
в) корпоративная стратегия
 г) стратегия

3. Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:

а) функциональная стратегия
 б) бизнес-стратегия
 в) корпоративная стратегия
г) стратегия

4. Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это:

а) функциональная стратегия
 б) бизнес-стратегия
в) корпоративная стратегия
 г) стратегия

5. Управление – это:

а) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

б) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

в) - эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

6. Менеджмент – это:

а) - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

б) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

в) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

7. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:

а) - Ч. Бебидж;
 б) - М. Вебер;
 в) + **Ф. Тейлор.**

8. Первый учебник по управлению был написан англий-

	<p>ским предпринимателем М. Веберов в:</p> <p>а) - 1850; б) -1790; в) + 1832;</p> <p>8. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом?»</p> <p>а) - Ч. Бебидж; б) - М. Вебер; в) + Ф. Тейлор.</p> <p>10. Какие бывают виды разделения труда менеджеров?</p> <p>а) - функциональное; б) + горизонтальное; в) + вертикальное; г) -прямое.</p>	
2.	<p>1.Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «начали возникать неожиданные явления и темп изменений ускорился, однако не настолько, чтобы нельзя было вовремя предусмотреть будущие тенденции и определить реакцию на них путем выработки соответствующей стратегии (стратегическое планирование)»</p> <p>а) долгосрочное планирование б) Управление на основе контроля за исполнением в) Управление на основе предвидения изменений г) Управление на основе гибких экстренных решений</p> <p>2. Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «складывается в настоящее время, в условиях, когда многие важные задачи возникают настолько стремительно, что их невозможно вовремя предусмотреть (стратегическое управление в реальном масштабе времени)»</p> <p>а) долгосрочное планирование б) Управление на основе контроля за исполнением в) Управление на основе предвидения изменений г) Управление на основе гибких экстренных решений</p> <p>3. По форме планирование бывает:</p> <p>а) - тактическое; б) - конкретное; в) + перспективное.</p> <p>4. Необходимость планирования заключается в определении:</p> <p>а) + конечных и промежуточных целей; б) + задач, решение которых необходимо для достижения целей; в) + средств и способов решения задач; г) - правильного ответа нет.</p> <p>5. При какой форме планирования осуществляется выбор средств для выполнения целей на период от 1 года до 5</p>	ИД-2УК-3- Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий

	<p>лет?</p> <p>а) - перспективное; б) + среднесрочное; в) - оперативное.</p> <p>6. При какой форме планирования осуществляется определение целей деятельности на срок больше 5 лет: а) + перспективное; б) - среднесрочное; в) - оперативное.</p> <p>7. Организация – это: а) - процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей; б) - особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу; в) + это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования.</p> <p>8. Установление постоянных и временных связей между всеми подразделениями организации осуществляет функция: а) - планирования; б) + организации; в) - контроля.</p> <p>9. Выберите основные принципы организации менеджмента: а) - непрерывность; б) - ритмичность; в) - надежность; г) + все ответы верны.</p> <p>10. Функции административно-оперативного управления: а) + определение структуры предприятий; б) - периодическое или непрерывное сравнение; в) + установление ответственности.</p>	
3.	<p>1. Если будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста, то это: а) стратегическое планирование б) среднесрочное планирование в) долгосрочное планирование г) другой ответ</p> <p>2. Если важное место отводится анализу перспектив организации, задачей которого является выяснение тех тенденций, опасностей, возможностей, а также отдельных чрезвычайных ситуаций, которые способны изменить сложившиеся тенденции, то это: а) стратегическое планирование б) среднесрочное планирование</p>	ИД-Зук-3- Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

	<p>в) долгосрочное планирование г) другой ответ 3. Задача регулирования: - обновление планируемых заданий; + обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей; - корректировка результатов деятельности; 4. Виды регулирования: + реактивное; - операционное; + упреждающее. 5. При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальная возможность: - реактивное; - операционное; + упреждающее. 6. Назовите этапы регулирования: + информационная подготовка для принятия решений; + разработка и принятие решений; - определение структуры предприятия. 7. Дайте правильное определение функции координации: + управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений; - управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления; - это управленческая деятельность, посредством которой система управления приспособляется для выполнения задач, поставленных на этапе планирования. 8. Назовите функции менеджмента: - ритмичность; + мотивация; - законность; 9. Тип власти, который может использовать менеджер: - экспертная; - эталонная; - законная; + все ответы верны. 10. Влияние – это: + поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека; - волевое отношение между людьми, основанное на силе; - убеждение человека в чем-либо.</p>	
4.	<p>1. Результат анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития, это: а) стратегическое планирование б) стратегия в) СВОТ – анализ г) стратегическое управление 2. Заранее спланированная реакция организации на из-</p>	ИД-4ук-3- Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий

менения внешней среды – это:

а) стратегическое планирование

б) стратегия

в) SWOT – анализ

г) стратегическое управление

3. Кто считает, что стратегия должна: содержать ясные цели, достижение которых является решающим для общего исхода дела; поддерживать инициативу; концентрировать главные усилия в нужное время в нужном месте; предусматривать такую гибкость поведения, чтобы использовать минимум ресурсов для достижения максимального результата; обозначать скоординированное руководство; предполагать корректное расписание действий; обеспечивать гарантированные ресурсы?

а) Минцеберг

б) Квин

в) Портер

г) МакКинсей

4. Кто является продолжателем теоретической работы Тейлора о менеджменте:

- А. Файолль;

- Ч. Бебидж;

+ М. Вебер.

5. Назовите психологические методы управления:

+ метод профессионального отбора;

- метод социального нормирования;

+ метод гуманизации труда.

6. Какие приемы используются при психологических методах управления?

+ интервью;

+ беседы;

+ тесты;

- наблюдения.

7. Назовите социальные методы управления:

- метод профессионального отбора;

+ метод социального нормирования;

- метод гуманизации труда.

8. Управление – это:

- эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

+ процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;

- особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

9. Назовите этапы регулирования:

- определение структуры предприятия;

+ информационная подготовка для принятия решений;

+ разработка и принятие решений;

	<p>10. Социальные методы управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - метод управления группами; - метод ролевых изменений; - метод управления групповыми явлениями; <p>+ все ответы верны.</p>	
<p>5.</p>	<p>1. Кто считает, что стратегия это: стратегия – план действий; стратегия – прикрытие, т.е. действия, нацеленные на то, чтобы перехитрить своих противников; стратегия – порядок действий, т.е. план может быть нереализуем, но порядок действий должен быть обеспечен в любом случае; стратегия – позиция в окружающей среде, т.е. связь со своим окружением; стратегия – перспектива, т.е. видение того состояния, к которому надо стремиться?</p> <p>а) Минцберг б) Квин в) Портер г) МакКинсей</p> <p>2. Что это за определение стратегического менеджмента: «выражение цели, которое позволяет легко отличить данный бизнес от других подобных ему фирм»?</p> <p>а) Потенциал б) Цена в) Целевые установки г) Миссия</p> <p>1. основателем кокого направления в развитии менеджмента является А.Файоль?</p> <p>Школа наук поведения Школа человеческих отношений + Классическая (административная) школа управления — Школа научного управления</p> <p>4. Кто открыл школу научного менеджмента:</p> <p>— Файоль; — Вебер; — Мейо; + Тейлор</p> <p>5. Какие категории мотивации направлены на определение потребностей, побуждающих людей к действиям?</p> <p>— процессуальные + Содержательные — Теория справедливости — Теория Портера- Лоулера</p> <p>6. в развитии науки менеджмента является Ф. Тейлор?</p> <p>+ Школа научного управления — Школа человеческих отношений — Школа наук поведения</p>	<p>ИД-5ук-3- Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений</p>

	<p>— Школа науки управления</p> <p>7. О какой подход к управлению идет речь? — «Он направлен на подбор приемов менеджмента для решения конкретных управленческих ситуаций с целью наиболее эффективного достижения целей организации»</p> <p>+ Ситуационный подход</p> <p>— Процессный подход — Системный подход — Математический подход</p> <p>8. основателем которого направления в развитии науки менеджмента является Э. Мэйо?</p> <p>— Школа наук поведения</p> <p>+ Школа человеческих отношений</p> <p>— Школа научного управления — Классическая школа</p> <p>9. В функции управления не относится:</p> <p>— Контроль; — Мотивация;</p> <p>+ Промышленность</p> <p>— планирование</p> <p>10. Современные концепции менеджмента сводятся к следующим подходам:</p> <p>+ Процессный, системный, ситуационный</p> <p>— Исторический, системный, процессный — Ситуационный, эволюционный, научный — Эволюционный, системный, исторический</p>	
6.	<p>1.Что это за определение стратегического менеджмента: «источник формирования конкурентного преимущества организации»?</p> <p>а) Потенциал б) Цена в) Целевые установки г) Миссия</p> <p>2. Что это за определение стратегического менеджмента: «параметры отраслей, рынков и макросреда бизнеса»?</p> <p>а) Потенциал б) Цена в) Целевые установки г) Миссия</p> <p>3.Субъект управления - это:</p> <p>а) персонал организации б) то, чем управляют в) руководство организации г) те, кто управляют</p> <p>4.Объект управления - это:</p> <p>а) руководство организации б) то, чем управляют</p>	ИД-1ОПК-5- Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности

	<p>в) те, кто управляют г) персонал организации д) ценообразование е) деловая активность</p> <p>5. Организация – это: а) объединение хорошо знакомых людей б) группа людей, объединенных для достижения общих целей в) объединение людей, имеющих общие увлечения г) объединение людей, имеющих одинаковое социальное положение</p> <p>6. Эффективность организации можно оценить: а) размером б) производительностью в) экспансией г) размером уплачиваемых налогов</p> <p>7. Критерием эффективности менеджмента выступает: а) доход б) прибыль в) заработная плата г) уплачиваемые налоги д) Государственное регулирование торговли</p> <p>8. Обеспечение стабильности потребительского рынка, экономической безопасности страны, формирование конкурентной среды является стратегической целью государственного регулирования торговли а) да б) нет</p> <p>9. Защита прав субъектов хозяйствования - это: а) методы управления б) принципы управления в) функции управления</p> <p>10. Существуют прямые методы государственного регулирования торговли: а) да б) нет</p>	
7.	<p>1. Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «в её рамках управление рассматривается как действия по выявлению и разрешению проблем, т.е. процесс подготовки и принятия решений», то какая это сторона управления? а) функциональная б) процессная в) элементная г) другая сторона</p> <p>2. Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «управление рассматривается как деятельность по организации взаимосвязей определённых структурных элементов», то какая это сторона управления?</p>	ИД-1опк-6 - Управляет коллективами и организует процессы производства

<p>а) функциональная б) процессная в) элементная г) другая сторона</p> <p>3. Заработная плата — это форма метода управления...</p> <p>а) организационно–распорядительного б) экономического в) социально–психологического г) правового д) Функции менеджмента</p> <p>4. Относительно самостоятельные участки работы, объективно выделившиеся в процессе разделения труда в сфере управления - это:</p> <p>а) функции управления; б) принципы управления; в) законы управления.</p> <p>5. Укажите подходы к классификации функций управления:</p> <p>а) формальные, неформальные; б) научные, экономические; общие, специфические.</p> <p>6. Укажите основные функции менеджмента:</p> <p>а) собрания, совещания, переговоры, презентации; б) коммуникации, принятие решений; планирование, организация, мотивация, контроль.</p> <p>7. Мотивация - это процесс:</p> <p>а) побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации; б) оценки труда подчиненных; в) определения целей и задач организации и подчиненных.</p> <p>8. К процессуальным теориям мотивации относят:</p> <p>а) теории А. Маслоу, Ф. Герцберга; б) теорию ожиданий, теорию справедливости, теорию Мак-Клелланда; в) теорию ожиданий, теорию справедливости, теорию Портера-Лоулера.</p> <p>9. Содержательные теории мотивации основываются:</p> <p>а) на потребностях, побуждающих людей к действию; б) на поведении людей в зависимости от ситуации; в) на оценке труда подчиненных.</p> <p>10. Потребности - основа каких теорий мотивации: содержательных;</p> <p>а) справедливости; б) процессуальных.</p>	
--	--

По результатам теста обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся до начала тестирования. Результат тестирования объявляется обучающемуся непосредственно после его сдачи.

Шкала	Критерии оценивания (% правильных ответов)
Оценка 5 (отлично)	80-100
Оценка 4 (хорошо)	70-79
Оценка 3 (удовлетворительно)	50-69
Оценка 2 (неудовлетворительно)	менее 50

4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

4.2.1. Экзамен

Экзамен является формой оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по разделам дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Экзамен по дисциплине проводится в соответствии с расписанием промежуточной аттестации, в котором указывается время его проведения, номер аудитории, место проведения консультации. Утвержденное расписание размещается на информационных стендах, а также на официальном сайте Университета.

Уровень требований для промежуточной аттестации обучающихся устанавливается рабочей программой дисциплины и доводится до сведения обучающихся в начале семестра.

Экзамены принимаются, как правило, лекторами. С разрешения заведующего кафедрой на экзамене может присутствовать преподаватель кафедры, привлеченный для помощи в приеме экзамена. В случае отсутствия ведущего преподавателя экзамен принимается преподавателем, назначенным распоряжением заведующего кафедрой.

Присутствие на экзамене преподавателей с других кафедр без соответствующего распоряжения ректора, проректора по учебной работе или декана факультета не допускается.

Обучающиеся при явке на экзамен обязаны иметь при себе зачетную книжку, которую они предъявляют экзаменатору.

Для проведения экзамена ведущий преподаватель накануне получает в деканате зачетно-экзаменационную ведомость, которая возвращается в деканат после окончания мероприятия в день проведения экзамена или утром следующего дня.

Экзамены проводятся по билетам в устном или письменном виде, либо в виде тестирования. Экзаменационные билеты составляются по установленной форме в соответствии с утвержденными кафедрой экзаменационными вопросами и утверждаются заведующим кафедрой ежегодно. В билете содержится 2 вопроса.

Экзаменатору предоставляется право задавать вопросы сверх билета, а также помимо теоретических вопросов давать для решения задачи и примеры, не выходящие за рамки пройденного материала по изучаемой дисциплине.

Знания, умения и навыки обучающихся определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и выставляются в зачетно-экзаменационную ведомость и в зачетную книжку обучающегося в день экзамена.

При проведении устного экзамена студент выбирает экзаменационный билет в случайном порядке, затем называет фамилию, имя, отчество и номер экзаменационного билета.

Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться с разрешения экзаменатора программой дисциплины, справочной и нормативной литературой, другими пособиями и техническими средствами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

Обучающийся, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по выбранному им билету, имеет право на выбор второго билета с соответствующим продлением времени на подготовку. При окончательном оценивании ответа оценка снижается на один балл. Выдача третьего билета не разрешается.

Если обучающийся явился на экзамен, и, взяв билет, отказался от прохождения аттестации в связи с неподготовленностью, то в ведомости ему выставляется оценка «неудовлетворительно».

Нарушение дисциплины, списывание, использование обучающимися неразрешенных печатных и рукописных материалов, мобильных телефонов, коммуникаторов, планшетных компьютеров, ноутбуков и других видов личной коммуникационной и компьютерной техники во время аттестационных испытаний запрещено. В случае нарушения этого требования преподаватель обязан удалить обучающегося из аудитории и проставить ему в ведомости оценку «неудовлетворительно».

Выставление оценок, полученных при подведении результатов промежуточной аттестации, в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку проводится в присутствии самого обучающегося. Преподаватели несут персональную ответственность за своевременность и точность внесения записей о результатах промежуточной аттестации в зачетно-экзаменационную ведомость и в зачетные книжки.

Неявка на экзамен отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился».

Для обучающихся, которые не смогли сдать экзамен в установленные сроки, Университет устанавливает период ликвидации задолженности. В этот период преподаватели, принимавшие экзамен, должны установить не менее 2-х дней, когда они будут принимать задолженности. Информация о ликвидации задолженности отмечается в экзаменационном листе.

Обучающимся, показавшим отличные и хорошие знания в течение семестра в ходе постоянного текущего контроля успеваемости, может быть проставлена экзаменационная оценка досрочно, т.е. без сдачи экзамена. Оценка выставляется в экзаменационный лист или в зачетно-экзаменационную ведомость.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья могут сдавать экзамены в межсессионный период в сроки, установленные индивидуальным учебным планом. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Процедура проведения промежуточной аттестации для особых случаев изложена в «Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП бакалавриата, специалитета и магистратуры» ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ (ЮУрГАУ-П-02-66/02-16 от 26.10.2016 г.).

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	

1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возникновение стратегического менеджмента и его сущность. 2. Принципы, отличия и преимущества стратегического менеджмента. 3. Особенности стратегического менеджмента в АПК 4. Потенциал организации. 5. Стратегия организации. 	ИД-1 _{УК-3} - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели
2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возникновение стратегического менеджмента и его сущность. 2. Принципы, отличия и преимущества стратегического менеджмента. 3. Особенности стратегического менеджмента в АПК 4. Потенциал организации. 5. Стратегия организации. 6. Конкурентоспособность организации 	ИД-2 _{УК-3} - Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы стратегического менеджмента. 2. Система целей организации 3. Сущность стратегического анализа. 4. Факторы внешней и внутренней среды организации. 5. Методы анализа среды. 6. Оценка воздействия факторов 7. Понятие стратегической единицы бизнеса (СЕБ). 	ИД-3 _{УК-3} - Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
4.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и основные этапы портфельного анализа. 2. Матрица БКГ. 3. Матрица МакКинси. 4. Матрица баланса жизненных циклов 5. Анализ основных экономических характеристик отрасли. 6. Движущие силы отрасли. 	ИД-4 _{УК-3} - Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий
5.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Матрица МакКинси. 2. Матрица баланса жизненных циклов 3. Анализ основных экономических характеристик отрасли. 4. Движущие силы отрасли. 5. Анализ конкуренции в отрасли. 6. Определение конкурентов и их стратегий. 7. Ключевые факторы успеха 	ИД-5 _{УК-3} - Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений

6.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегии научно-технического развития. 2. Стратегии конверсии деятельности. 3. Стратегии конкуренции на товарном рынке. 4. Стратегии конкуренции и кооперации в создании новой продукции и технологии 5. Стратегия маркетинга. 6. Стратегия управления персоналом. 	ИД-1 _{ОПК-5} - Осуществляет технико-экономическое обоснование проектов в профессиональной деятельности
7.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание процесса разработки и выбора стратегических альтернатив. 2. Подходы к формированию альтернатив. 3. Учет рисков в процессе разработки стратегических альтернатив 4. Содержание процесса реализации стратегии. 5. Стратегический контроль 	ИД-1 _{ОПК-6} - Управляет коллективами и организует процессы производства

Шкала и критерии оценивания ответа обучающегося представлены в таблице.

Шкала	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно усвоил учебный материал; - показывает знание основных понятий дисциплины, грамотно пользуется терминологией; - проявляет умение анализировать и обобщать информацию, навыки связного описания явлений и процессов; - демонстрирует умение излагать материал в определенной логической последовательности; - показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; - демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков; - могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов.
Оценка 4 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков: - в усвоении учебного материала допущены пробелы, не исказившие содержание ответа; - в изложении материала допущены незначительные неточности.
Оценка 3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - знание основного программного материала в минимальном объеме, погрешности не принципиального характера в ответе на экзамене: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопросов; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании явлений и процессов, исправленные после наводящих вопросов; - выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
Оценка 2	- пробелы в знаниях основного программного материала, принципов

(неудовлетворительно)	альные ошибки при ответе на вопросы; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании явлений и процессов, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки.
-----------------------	---

