

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Бизнес-планирование»

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

Факультет экономики и управления

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине
«Бизнес-планирование»

Направление подготовки:
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) образовательной программы:
Логистика и управление закупками

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	7
2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	8
2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине	10
2.2.1 Примерный перечень вопросов к экзамену	10
2.2.2 Примерный экзаменационный билет	11
2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине	12
2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине	12
2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	13
2.3.3 Тесты по дисциплине	14
2.3.4 Примерные темы рефератов	16
2.3.5 Типовые задания	17
2.3.6 Примерная деловая игра	18
2.3.7 Примерное задание для контрольной работы	20
2.3.8 Методика проведения деловой игры	20
2.3.9 Методика проведения интерактивного решения задач (проблемных вопросов)	22
2.3.10 Методика организации работы в малых группах	23
2.3.11 Методика проведения лекции-беседы	23
3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине	24
3.1 Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине	24

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

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-1	<i>знает</i> сущность и основные составляющие системного подхода; алгоритм анализа проблемных ситуаций; <i>умеет</i> использовать системный подход в профессиональной деятельности;	<i>знает</i> сущность системного подхода; <i>умеет</i> на основе типовых примеров использовать системный подход в профессиональной деятельности; <i>владеет</i> способностью проведения критического анализа проблемных ситуаций по инструкции преподавателя	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<i>применять</i> методы критического анализа; <i>владеет</i> навыками проведения критического анализа проблемных ситуаций	<i>знает</i> сущность и основные составляющие системного подхода; <i>умеет</i> использовать системный подход в профессиональной деятельности; <i>применять</i> методы критического анализа; <i>владеет</i> навыками проведения критического анализа проблемных ситуаций	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<i>знает</i> сущность и основные составляющие системного подхода; алгоритм анализа проблемных ситуаций; <i>умеет</i> использовать системный подход в профессиональной деятельности; <i>применять</i> методы критического анализа; <i>владеет</i> навыками самостоятельного проведения критического анализа проблемных ситуаций	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения,	<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к	<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2	управленческим решениям; принципиальную схему формирования корпоративной стратегии; классификация SWOT-факторов; три способа разработки прогнозов:	процессы; <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения;		
	экстраполирование, моделирование, экспертные оценки; принципы, требования и условия формирования критериев эффективности; методы «снятия» неопределенности в процессе подготовки управленческих решений <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; выполнять системный анализ проблем и выбор альтернатив; различать стратегические и тактические решения; выполнять SWOT-анализ; формировать прогнозные сценарии на основе видения ключевых факторов успеха; формировать критерии	<i>знает</i> методологические подходы к разработке управленческих решений; требования к управленческим решениям; принципиальную схему формирования корпоративной стратегии; классификация SWOT-факторов; три способа разработки прогнозов: экстраполирование, моделирование, экспертные оценки; <i>умеет</i> выявлять проблемы и цели развития организации; классифицировать бизнес-процессы; выполнять системный анализ проблем и выбор альтернатив; различать стратегические и тактические решения; выполнять SWOT-анализ; формировать прогнозные сценарии на основе видения ключевых факторов успеха; <i>владеет</i> категориальным аппаратом методологии разработки управленческих решений в профессиональной деятельности, обеспечивающим высокий уровень ответственности за принятые управленческие решения; методами выявления проблемных ситуаций и проблем; методами создания «дерева» целей;	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

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

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	в процессе подготовки управленческих решений	анализа проблем и выбора альтернатив; формализованными методами принятия решений; технологией SWOT-анализа; способами разработки прогнозов; шкалами измерений для формирования критериев эффективности; методами "снятия" неопределенности в процессе подготовки управленческих решений		
Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности УК-10	<p><i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений;</p> <p><i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения;</p>	<p><i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений;</p> <p><i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения;</p> <p><i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-управленческих решений; методами прогнозирования результатов вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений</p>	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<p><i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-</p>	<p><i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений;</p> <p><i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности;</p> <p><i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-</p>	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	управленческих решений; методами прогнозирования результатов вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений	управленческих решений <i>знает</i> понятие и классификацию организационно-управленческих решений; методы принятия организационно-управленческих решений; критерии эффективности организационно-управленческих решений; <i>умеет</i> ранжировать организационно-управленческие решения по степени важности; находить экономически эффективные организационно-управленческие решения; <i>владеет</i> методами выявления проблемных ситуаций; методами принятия организационно-управленческих решений; методами прогнозирования результатов вследствие принятия определенных организационно-управленческих решений	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)
Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1	<i>знает</i> внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; подходы к принятию решений и основные модели управления; основы контроля и учета результатов профессиональной деятельности;	<i>знает</i> внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; <i>умеет</i> использовать комплексный подход для обеспечения общего повышения эффективности деятельности предприятия (организации); <i>владеет</i> навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организацией выполнения поручений;	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<i>умеет</i> использовать комплексный подход для обеспечения общего	<i>знает</i> внутренние и внешние переменные организации, их влияние на эффективность решения проблем организации; подходы к принятию решений и основные модели управления;	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

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

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		последствия принимаемых организационно-управленческих решений; способностью оценки своей профессиональной деятельности		
Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций ОПК-4	<i>знает</i> инструменты и методы бизнес-планирования создания и развития новых организаций,	<i>знает</i> инструменты и методы бизнес-планирования; <i>умеет</i> осуществлять бизнес-планирование; <i>владеет</i> навыками бизнес-планирования;	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
	<i>умеет</i> осуществлять бизнес-планирование, создавать и развивать новые организации, направления деятельности и продукты;	<i>знает</i> инструменты и методы бизнес-планирования создания и развития новых организаций; <i>умеет</i> осуществлять бизнес-планирование, создавать и развивать новые организации; <i>владеет</i> навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций;	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
	<i>владеет</i> навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций, направлений деятельности, продуктов	<i>знает</i> инструменты и методы бизнес-планирования создания и развития новых организаций, инновационных направлений деятельности, продуктов; <i>умеет</i> осуществлять бизнес-планирование, создавать и развивать новые организации, направления деятельности и продукты; <i>владеет</i> навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций, направлений деятельности, продуктов	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

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

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

Дисциплина «Бизнес-планирование» состоит из нескольких связанных между собой тем, обеспечивающих последовательное изучение материала и выработку умения применять полученные знания на практике.

Организация работы по дисциплине осуществляется в следующих формах:

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

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

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

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

Описание последовательности действий обучающегося:

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

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

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

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

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

2. основа стратегического планирования это:

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

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

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

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

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

5. Каковы задачи маркетинга при выборе стратегии широкой дифференциации?

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

6. Позиционными стратегиями рыночного лидера могут быть:

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

7. Что является основой стратегии дифференциации?

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

8. Анализ чего позволяет провести SWOT-анализ?

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

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

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

10. Кто принимает деловые стратегические решения?

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

10. Что является составляющим элементом управления?

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

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

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

12. К первичным потребностям относятся:

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

13. Потребности бывают:

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

14. Мотивация базируется на:

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

15. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

1. Премии;
2. Премии и ценные подарки;
3. Ценные подарки и зарплата;

4. Зарплата;
5. Премии и зарплата.

16. Что создает структуру управления организацией?

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

17. Анализ конкурентов организации проводится с целью:

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

18. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

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

19. Контроль - это:

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

20. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

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

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1 Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Основы бизнес-планирования и его роль в современном предпринимательстве.
2. Понятие коммерческой деятельности.
3. Современные подходы к организации бизнес-планирования.
4. Особенности современного этапа развития бизнеса.
5. Эволюция подходов к планированию в России.
6. Кросс-культурные аспекты бизнес-планирования.

7. Международные стандарты в области бизнес-планирования.
8. Классификация моделей и методов планирования.
9. Фактографические методы.
10. Экспертные методы.
11. Комбинированные методы.
12. Система норм и нормативов планирования.
13. Метод оптимизации плановых решений.
14. Бюджетный метод (бюджетирование).
15. Сетевой метод.
16. Программно-целевой метод.
17. Ресурсное обеспечение бизнес-планирования.
18. Глобальная сеть Интернет как источник информации.
19. Источники финансирования в бизнес-планировании.
20. Бизнес-план: понятие, структура, классификация.
21. Функции бизнес-плана.
22. Разработка разделов бизнес-плана.
23. Требования к составлению бизнес-плана.
24. Ключевые показатели бизнес-плана
25. Подготовка презентации: инструменты и современные решения.
26. Бизнес-процессы в организации: понятие, виды, проектирование.
27. Современные трактовки понятия «Бизнес-процесс».
28. Управляющие, организационные и поддерживающие бизнес-процессы. Бизнес-планирование и бизнес процесс.
29. Организационное проектирование и бизнес-планирование.
30. Содержание и организация внутрифирменного планирования.
31. Общая концепция внутрифирменного планирования.
32. Система плановых нормативов и показателей.
33. Планирование производства и реализации продукции.
34. Кадровое планирование.
35. Планирование развития фирмы.
36. Стратегическое планирование.
37. Миссия и цели организации.
38. Анализ внутренней и внешней среды.
39. SWOT-анализ.
40. PEST-анализ.
41. Стратегии организации.
42. Стратегирование.
43. Горизонты планирования.
44. Стратегические планы и комплексные проекты развития социально-экономических систем.

2.2.2 Примерный экзаменационный билет

Вопрос 1 Метод оптимизации плановых решений.

Вопрос 2. Бизнес-процессы в организации: понятие, виды, проектирование.

Вопрос 3. Практическое задание. Определите, может ли ООО «Подшипник» в лице единственного учредителя - физического лица перейти с общей системы налогообложения на упрощенную. Выручка за 9 месяцев отчетного года составила 44,5 млн. руб., включая НДС. Численность работников за период - 35 человек. Филиалов у ООО «Подшипник» нет.

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ - выявить, какие изученные темы вызывают затруднения и в последствие искоренить недостатки	Задания для контрольной работы
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента	Примерный перечень вопросов к экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему	Примерный перечень вопросов к экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
Тестовые задания	Тестирование - удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедура оценки уровня освоения компетенций студентами	Тесты по дисциплине
Реферат-презентация	Доклад на определенную тему, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи и т. п. К письменному варианту обязательно публичное сообщение в виде презентации	Примерные темы рефератов
Деловая игра	Имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности.	Методика проведения деловой игры. Примерная деловая игра.
Интерактивное решение задач (проблемных вопросов)	Метод модерации, при котором в процессе решения проблемных задач (вопросов) принимают участие все обучающиеся под руководством преподавателя-модератора	Методика проведения интерактивного решения задач (проблемных вопросов). Типовые задания
Работа в малых группах	Метод, направленный на участие обучающихся в работе, развитие навыков сотрудничества, межличностного общения	Методика организации работы в малых группах Типовые задания

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

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

- 1 Анализ бизнес среды фирмы при бизнес-планировании.
- 2 Совершенствование внутрифирменного планирования предприятия.
- 3 Организация планирования деятельности фирмы.
- 4 Сущность планирования в рыночных условиях.
- 5 Методологические основы планирования.
- 6 Долгосрочное, стратегическое планирование в организации.
- 7 Разработка и формирование стратегии фирмы.
- 8 Планирование ресурсного обеспечения фирмы.
- 9 Финансовое планирование в бизнес-плане.
- 10 Позитивный имидж фирмы как фактор ее конкурентоспособности.
- 11 Бизнес – план инвестиционного проекта.
- 12 Бизнес – план как инструмент стратегического управления.
- 13 Бизнес – план оказания услуги.
- 14 Бизнес – план создания новой фирмы.
- 15 Планирование стратегии развития фирмы.
- 16 Разработка бизнес – плана фирмы.
- 17 Бизнес-планирование на предприятии.
- 18 Разработка бизнес – плана диверсификации деятельности фирмы.
- 19 Бизнес – план и его роль в повышении эффективности деятельности организации.
- 20 Бизнес-план как основа предпринимательской деятельности.
- 21 Бизнес-планирование как фактор конкурентоспособности товара или услуги.
- 22 Маркетинг в бизнес-планировании.
- 23 Зарубежный опыт бизнес-планирования.
- 24 Совершенствование планирования развития предпринимательской деятельности.
- 25 Информационные технологии в бизнес-планировании.
- 26 Использование бенчмаркинга в бизнес-планировании.
- 27 PR-кампании и бизнес – планирование.
- 28 Презентация бизнес-плана.
- 29 Процедура аудита бизнес-плана.
- 30 Менеджмент и бизнес-планирование.
- 31 Особенности разработки бизнес-плана в зависимости от целей планирования.
- 32 Продвижение товаров и услуг в плане маркетинга.
- 33 Предпринимательские риски и бизнес планирование.
- 34 Прикладные программы в бизнес-планировании.
- 35 Стратегия финансирования и финансовый план в бизнес-плане.

2.3.3 Тесты по дисциплине

1. Раздел бизнес-плана, в котором определяется производственная мощность, закупка сырья, материалов, комплектующих, где будут изготавливаться товары:

- 1) план производства;
- 2) финансовый план;
- 3) план маркетинга;
- 4) резюме.

2. Бизнес-план выполняет следующие функции:

1) основа для разработки концепции ведения бизнеса; инструмент оценки фактических результатов деятельности компании; средство привлечения инвестиций; средство формирования команды;

2) расширение рынков сбыта; основа для разработки концепции ведения бизнеса; формирование определенного круга потребителей;

3) средство привлечения инвестиций; средство формирования команды;

4) расширение рынков сбыта; основа для разработки концепции ведения бизнеса; получение прибыли

3. Бизнес-план, цель составления которого - предельно четко описать результаты реализации конкретного частного проекта (решение о целесообразности его выполнения может вытекать из составленного ранее стратегического бизнес-плана):

- 1) предварительный;
- 2) проектный;
- 3) модернизации;
- 4) инновационный.

4. Планирование - это:

1) описание деятельности хозяйственного объекта на данный период;

2) разработка плана, который даст инвестору ответ, стоит ли вкладывать средства в проект;

3) план возможных действий предприятия на рынке;

4) разработка и корректировка плана, включающая предвидение, обоснование, конкретизацию и описание деятельности хозяйственного объекта на ближайшую и отдаленную перспективу.

5. Назначение бизнес-плана состоит в следующем:

1) изучить перспективы развития будущего рынка;

2) обнаружить будущие опасности;

3) определить критерии и показатели оценки бизнеса;

4) верны все варианты.

6. При оценке конкурентоспособности фирмы на рынке целесообразно применять:

1) построение диаграммы жизненного цикла продукции;

2) опрос покупателей каждой возрастной группы;

3) матрицу БКГ;

4) методы Ж.-Ж. Ламбена, "4P", SWOT-анализ.

7. Валовая прибыль предприятия - это:

1) разница между выручкой от реализации продукции и затратами на производство и реализацию продукции;

2) разница между выручкой и затратами на материалы и оплату труда;
3) разница между выручкой предприятия и производственной себестоимостью продукции;

4) верны ответы 1 и 3.

8. Показатель EBIT - это:

- 1) прибыль до вычета процентов и налогов;
- 2) прибыль от реализации продукции и амортизационные отчисления;
- 3) прибыль в расчете на 1 акцию;
- 4) валовая прибыль в МСФО.

9. Показатель ROE - это:

- 1) рентабельность продаж;
- 2) рентабельность собственного капитала;
- 3) рентабельность активов;
- 4) прибыль в расчете на 1 акцию.

10. Процедура дисконтирования - это:

- 1) учет влияния инфляции в расчетах эффективности бизнес-плана;
- 2) расчет доходности проекта;
- 3) приведение будущих потоков денежных средств к настоящему моменту времени;
- 4) процедура расчета эффективности проекта, применяемая исключительно при подготовке инвестиционных бизнес-планов.

11. Коммерческий риск - это:

- 1) риск принятия маркетинговых решений;
- 2) неритмичность загрузки оборудования;
- 3) несвоевременная оплата труда.

12. Соотношение спроса, предложения, цены в конкретный момент называется ... рынка:

- 1) емкость;
- 2) эластичность;
- 3) конъюнктура.

13. Для проведения сегментации рынка по группам продуктов (услуг) в соответствии с наиболее важными для его продвижения на рынке параметрами используют метод:

- 1) экстраполяции;
- 2) двойной сегментации;
- 3) интерполяции.

14. Комплексный анализ рынка:

- 1) привязка товара к свободным производственным мощностям;
- 2) оценка существующей конъюнктуры;
- 3) определение собственных потребностей.

15. Конкурентоспособность товара:

- 1) минимизация эксплуатационных расходов;
- 2) качество упаковки;
- в) комплекс потребительских характеристик, отвечающих требованиям рынка.

16. Затраты в бизнес-проекте оцениваются как:

- 1) единовременные и текущие;
- 2) нецелесообразные;
- 3) спекулятивные.

17. Показатель, позволяющий оценить возможность дополнительного снижения выручки от реализации продукции в границах точки безубыточности:

- 1) операционный левверидж;
- 2) все ответы верны;
- 3) порог рентабельности;
- 4) запас финансовой прочности.

18. Отношение заемного капитала предприятия к собственному:

- 1) все указанные в ответах понятия близки по смыслу, все ответы верны;
- 2) плечо финансового рычага;
- 3) финансовый левверидж;
- 4) кредитное плечо;
- 5) кредитный рычаг;
- 6) финансовый рычаг.

19. Расчет показателей эффективности бизнес-плана в прогнозных ценах необходим:

- 1) в случае расчетов на срок более 5 лет;
- 2) для иностранных компаний, так как они менее осведомлены об уровне инфляции в стране;
- 3) в случае, если инфляция превышает 5%;
- 4) при наличии инфляции в стране, реализации проекта и расчетах на срок более 1 года.

20. План производства должен быть основан:

- 1) исключительно на производственной мощности предприятия - чем выше загрузка производственных мощностей, тем выше показатели прибыли предприятия;
- 2) на результатах маркетингового плана и производственной мощности предприятия.

2.3.4 Примерные темы рефератов

1. Планирование: понятие, роль и значение в экономике.
2. Методология и организация планирования бизнеса.
3. Анализ внешней и внутренней бизнес-среды.
4. Анализ отрасли. Анализ целевого рынка. Анализ конкуренции.
5. Маркетинговый план. Стратегии маркетинга.
6. Операционный план. Производство.
7. Организационный план.
8. Финансовый план.
9. Безубыточность. График достижения безубыточности.
10. Стратегия финансирования предприятия. Ее цели, сущность и содержание.
11. Оценка и страхование риска.
12. Назначение, структура и методика расчетов основных документов финансового планирования.
13. Сущность и назначение управленческого бизнес-плана.
14. Контроль выполнения и корректировка управленческого бизнес-плана.
15. Источники формирования идеи проекта.

16. Основные характеристики этапов жизненного цикла новых товаров и ответные реакции производителей.
17. Анализ производственных возможностей фирмы в реализации идеи проекта.
18. Постоянные и переменные издержки и их влияние на результаты деятельности предприятия.
19. Преимущества и недостатки рынков BtoB и BtoC.
20. Рынки и инструменты сбыта.
21. Концепция предпринимательской деятельности.
22. Системы налогообложения.
23. Показатели оценки экономической эффективности проекта.
24. Амортизация как источник финансирования.

2.3.5 Типовые задания

Задание 1. Иванов И.И. после выставки офисной техники в Китае решил импортировать не представленные в России торговые марки, открыв фирменный магазин. Себестоимость офисной техники с учетом доставки была ниже аналогичных по функционалу моделей. Иванов И.И. установил рыночные цены на технику, разместил рекламу на фасаде здания, создал фирменный сайт, с помощью которого потенциальные клиенты могут заказывать расходные материалы напрямую из Китая от производителя. Бизнес Иванова И.И. просуществовал не более полугода. Почему?

Задание 2. Иванов И.И. решил открыть собственный фитнес-центр. Он составил бизнес-план и рассчитал полную смету предполагаемых затрат, оформил кредит под залог собственного жилого имущества. Уже через полгода плановые показатели по количеству клиентов, обеспечивающих прибыль предприятию, были достигнуты. Иванов И.И. решил не воплощать задуманные идеи по стимулированию спроса, улучшению качества обслуживания, предусмотренные бизнес-планом, и получать стабильный доход. Через год конкуренты открыли фитнес-центр в соседнем здании, предложив дополнительные услуги и сервисы, более низкую стоимость абонементов. Часть клиентов Иванова И.И. перешли к конкурентам. В это время к Иванову И.И. поступили замечания от пожарной инспекции, были выписаны штрафы. Иванов И.И. терпел убытки на протяжении 3-х месяцев и в итоге закрыл фитнес-центр. Назовите причины появления проблем у предпринимателя.

Задание 3. ООО «Стартер» планирует открыть магазин по продаже производимой продукции (стартеров) в городе Самаре. Имеются следующие данные:

- планируемая выручка без НДС - 1,5 млн руб. в месяц;
- предполагаемые затраты на содержание и обслуживание магазина - 0,95 млн. руб. в месяц;
- площадь торгового зала - 45 м²;
- число сотрудников - 7 человек;
- страховые отчисления за сотрудников - 63 тыс. руб. в месяц.

Сравните налоговую нагрузку при возможных системах налогообложения.

Задание 4. Определите, может ли ООО «Подшипник» в лице единственного учредителя - физического лица перейти с общей системы налогообложения на упрощенную. Выручка за 9 месяцев отчетного года составила 44,5 млн. руб., включая НДС. Численность работников за период - 35 человек. Филиалов у ООО «Подшипник» нет.

Задание 5. Выручка от реализации товаров (без учета НДС) торгового-производственного предприятия в сентябре 2020 года составила:

а) по товарам, облагаемым по ставке 18%, - 132 тыс. руб.;

б) по товарам, облагаемым по ставке 10%, - 115 тыс. руб.

Покупная стоимость товаров (без НДС):

а) по товарам, облагаемым по ставке 18%, - 114 тыс. руб.;

б) по товарам, облагаемым по ставке 10%, - 120,5 тыс. руб.

Услуги сторонних организаций, отнесенные на издержки обращения (в том числе НДС), - 12 тыс. руб.

Определите сумму НДС, подлежащую перечислению в бюджет.

Задание 6. Предприятие, применяющее ОСНО, за отчетный квартал имеет следующие показатели:

- выручка - 41 млн. руб. с НДС;

- затраты на сырье и материалы - 17 млн. руб. с НДС;

- затраты на заработную плату - 14,5 млн. руб.

Рассчитайте величину налогов и отчислений, подлежащих уплате за отчетный квартал (НДС, налог на прибыль, страховые отчисления, НДФЛ за сотрудников).

Задание 7. Предприятие, применяющее ОСНО, за отчетный квартал имеет следующие показатели:

- выручка - 24 млн. руб. с НДС;

- затраты на сырье и материалы - 12 млн. руб. с НДС;

- затраты на заработную плату - 7 млн. руб.

В этом квартале приобретено оборудование стоимостью 18 млн. руб. с НДС, срок службы 5 лет.

Рассчитайте величину налогов и отчислений, подлежащих уплате за отчетный квартал (НДС, налог на прибыль, страховые отчисления, НДФЛ за сотрудников).

Задание 8. Как изменится валюта баланса в следующих случаях:

а) валюта баланса - 1 520 000 руб. Погашена задолженность по банковскому кредиту - 625 000 руб.;

б) валюта баланса - 864 354 руб. Поступили материалы от поставщиков на сумму 85 123 руб. Внесено из кассы на расчетный счет - 45 628 руб.;

в) валюта баланса - 632 854 руб. Выдана заработная плата сотрудникам - 120 000 руб. Погашена задолженность по налогам и сборам - 45 852 руб.;

г) валюта баланса - 681 310 руб. Начислена заработная плата - 111 621 руб. Погашена задолженность поставщикам - 102 800 руб.

2.3.6 Примерная деловая игра

Мозговой штурм как способ генерации новых идей

Цель игры – овладеть методикой «мозгового штурма». Деловая игра «мозговой штурм» («мозговая атака») – продуктивный способ выдвижения новых идей. Нередко бывает так, что сложная проблема, не поддавшаяся решению традиционными способами, неожиданно получала оригинальное решение методом «мозгового штурма». Он развивает мыслительные процессы, способность абстрагироваться от объективных условий и существующих ограничений, умение сосредоточиться на какой-либо узкой актуальной цели и т. д.

Порядок проведения. Сначала надо определить проблему, обосновать задачи для поиска решения, определить условия коллективной работы, выдать правила поиска решения и поведения в процессе «мозговой атаки». Затем формируются несколько рабочих групп (по 2-3

чел.) и экспертная группа (3 чел.), обязанностью которой будут разработка критериев, оценка и отбор наилучших идей. Потом проводится разминка: упражнения в быстром поиске ответов на поставленные вопросы. Задача этого этапа – помочь обучающимся максимально освободиться от воздействия психологических барьеров (неловкости, стеснительности, замкнутости, скованности и т. п.). Затем следует непосредственно «мозговой штурм» поставленной проблемы. Предварительно еще раз уточняется задача, напоминаются правила поведения в ходе игры. Генерирование идей начинается по сигналу ведущего одновременно во всех рабочих группах. К каждой группе прикрепляется эксперт из числа студентов, задача которого – фиксировать на бумаге выдвигаемые идеи. Затем идет оценка и выбор лучших идей. Пока эксперты на основе избранных критериев отбирают идеи, рабочие группы отдыхают. После этого делается сообщение экспертов о результатах «мозговой атаки», происходит всеобщее обсуждение итогов работы, оценка наилучших идей, их обоснование и публичная защита. Принимается коллективное решение.

Общие рекомендации игрокам. Во время игры нет ни начальников, ни подчиненных, ни новичков, ни ветеранов – есть ведущий и участники; никто не может претендовать на особую роль или привилегии. Даже предложение блестящих идей не дает преимущества. Участник игры должен стремиться не к демонстрации своих познаний и квалификации, а к решению выдвинутой проблемы.

«Мозговой штурм» требует полного раскрепощения мысли и свободы для выступления; чем неожиданней и необычней идея, тем больше оснований рассчитывать на ее успех. Какой бы фантастичной и невероятной ни казалась выдвинутая идея, она должна быть встречена с одобрением. Категорически запрещены взаимные критические замечания и промежуточные оценки: они мешают построению и формированию новых идей. Следует воздерживаться от перешептываний, переглядываний, жестов, которые могут быть неверно истолкованы другими участниками игры.

«Мозговая атака» не терпит шаблонного мышления. Требуется полное освобождение от стереотипов, стандартов и традиций. Если не хотите обресть поиск на неудачу, избегайте мысли, что обсуждаемая проблема может быть решена только известными способами. Не допускайте суждения, будто данная проблема вообще не разрешима. Теоретически таких положений в практике не существует. Попытайтесь сразу убедить себя, что положительное разрешение данной проблемы имеет для вас чрезвычайно важное значение.

Чем больше выдвинуто предложений, тем больше вероятность появления новой и ценной идеи. В ходе игры допускаются и приветствуются дополнения и совершенствования идей, предложенных вами или другими участниками «мозговой атаки». Разрешается задавать вопросы коллегам с целью уточнения и развития их идей; вопрос не должен содержать в себе оценки или вашего отношения к идее.

Тщательно, но корректно формулируйте свои мысли. Не огорчайтесь, если вас не поймут, – попытайтесь еще раз изложить идею. Не ждите одобрений или осуждений вашего предложения со стороны коллег, лучше подумайте, как его можно совершенствовать.

Не обращайтесь к руководителю «мозговой атаки» за поддержкой: до окончания игры он не имеет права на публичную оценку. Если проблема в целом не поддается решению, попробуйте расчленить ее на составные элементы и подумайте над каждым из них в отдельности.

Используйте способ комбинирования приемов, решений, подсчетов, оценок; попытайтесь структурировать некоторую систему из, казалось бы, чуждых друг другу частей. Осмысливая выдвинутую для решения проблему, можно попытаться сделать все наоборот: ставить задачу, обратную данной, изменить последовательность действий, операций, расположение деталей и т. д.

Попробуйте для решения данной проблемы использовать известные вам способы и приемы, применение которых в других ситуациях дает положительные результаты. Оценка и

решение поставленной задачи не обязательно могут быть найдены только в фирме. Попробуйте вспомнить интересные неожиданные разрешения сходных проблем в других сферах деятельности. Не стесняйтесь произвольно менять параметры в поставленной проблеме: уменьшать или увеличивать стоимость, сроки, размеры, расстояния и т. д. Если идея решения будет найдена, ее можно доработать до уровня установленных фирмой границ.

В процессе «мозговой атаки» меньше обращайтесь внимание на возможные последствия – думайте о том, насколько ваше предложение может быть существенным для вашей организации. Помните, что оптимизм и уверенность повышают умственную и психическую энергию человека.

Ведущие игры. Ведущий (преподаватель) помогает при формировании рабочих и экспертной группы, проводит разминку, следит за ходом игры, принятием решений.

Раздаточный материал. Примерные ситуации для каждой игровой группы проведения «мозгового штурма». Время на выполнение каждого задания – 5 мин.

Задание 1. Предложите несколько идей, которые вы реализуете, если вас назначат директором службы экономической безопасности фирмы (начальником финансово-экономической службы).

Задание 2. Действительно ли мужчины способнее женщин в управленческой деятельности? Объясните, почему возникло такое мнение. (Приведите максимум примеров.)

Задание 3. Если нарушитель технологической дисциплины фирмы по производству продукции, поведение которого осуждается в трудовом коллективе, поднялся бы и демонстративно вышел из помещения, то какие действия вы предприняли бы и к чему бы они привели?

Задание 4. Какие идеи вы предложили бы, для того чтобы сократить число бракованной продукции, выпускаемой фирмой?

Задание 5. Какое применение можно найти для женской пудреницы? (Дайте максимум идей.).

2.3.7 Примерное задание для контрольной работы

Задание 1. Планирование производства и реализации продукции.

Задание 2. Выручка от реализации товаров (без учета НДС) торгово-производственного предприятия в сентябре 2020 года составила:

а) по товарам, облагаемым по ставке 18%, - 132 тыс. руб.;

б) по товарам, облагаемым по ставке 10%, - 115 тыс. руб.

Покупная стоимость товаров (без НДС):

а) по товарам, облагаемым по ставке 18%, - 114 тыс. руб.;

б) по товарам, облагаемым по ставке 10%, - 120,5 тыс. руб.

Услуги сторонних организаций, отнесенные на издержки обращения (в том числе НДС), - 12 тыс. руб.

Определите сумму НДС, подлежащую перечислению в бюджет.

2.3.8 Методика проведения деловой игры

Деловая игра - средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебной дисциплины и реальным характером профессиональной деятельности. Существует много названий и разновидностей деловых игр, которые могут отличаться методикой проведения и поставленными целями: дидактические и управленческие игры, ролевые игры, проблемно-ориентированные, организационно-деятельностные игры и др.

Деловая игра, в основе которой лежит имитационная модель социально-экономического

объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности, может быть признана одним из самых результативных, но и самых сложных в разработке и применении методом обучения.

Применение деловых игр рекомендуется в целях:

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

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

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

Задачи:

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

Методика проведения:

1. Подготовительный этап

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

2. Ввод в игру

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

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

В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

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

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

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

Каждая малая группа обсуждает задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по заданию.

3. Этап проведения

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

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по заданию, с учетом

предложенной роли.

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

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

4. Этап анализа и обобщения

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

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

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

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

Примерная деловая игра - в п. 2.3.6.

2.3.9 Методика проведения интерактивного решения задач (проблемных вопросов)

Цель: проверка навыков решения профессиональных задач и развитие мыслительных операций обучающихся, направленных на достижение результатов при решении профессиональных задач.

Задачи:

- проверка навыков применения обучающимися ранее усвоенных знаний при решении профессиональных задач;
- формирование навыков совместной деятельности подчиненных (обучающихся) и руководителя (преподавателя);
- овладение обучающимися знаниями и общими принципами решения проблемных профессиональных задач;
- развитие навыков активной интеллектуальной деятельности;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения).
- развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по ходу решения профессиональных задач.

Методика проведения интерактивного решения задач:

Первый этап «подготовка проекта решения задач». Преподавателем разрабатывается проект хода решения задачи с началом или фрагментами решения.

Второй этап «организационный»:

- объявление темы и цели решения задачи;
- назначение секретаря и его инструктаж по выполняемым функциям;
- объявление критерий оценки;

Третий этап «интеллектуальный»:

- объявление условий решения задач;
- индивидуальное решение задачи обучающимися, исходя из собственного мнения;
- высказывание обучающимися мнений по ходу решения задач;
- обсуждение результатов и методики индивидуального решения задач обучающимися и принятие плана верного хода решения;

Четвертый этап «подведение итогов решения задачи»:

- формулирование вывода решения задачи обучающимися;
- подведение итога интерактивного решения задачи преподавателем;

– оценка преподавателем обучающихся по материалам, подготовленным секретарем.

Критерии оценки: участие в решении задач (проблемных вопросов) – 1-3 балла.

Задания для интерактивного решения задач (проблемных вопросов) выбираются преподавателем из п. 2.3.5 «Типовые задания».

2.3.10 Методика организации работы в малых группах

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

Задачи:

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

Методика проведения:

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

Второй этап «организационный»:

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

Третий этап «выполнение задания в группе»:

- высказывание обучающимися мнений по выполнению задания;
- обсуждение результатов и методики выполнения задания обучающимися и принятие плана хода выполнения задания;
- написание протокола малой группы по планированию деятельности при выполнении задания. Протокол должен содержать цель, задачи, методы, назначение ролей и норму времени выполнения задания;
- выполнение задания;
- подготовка отчета по проведенной работе. Отчет должен содержать описание цели, задач, методики выполнения задания, результаты, доказательства и выводы по выполненному заданию, ответственных по ролям и описание выполненных ими функций;

Четвертый этап «подведение итогов работы в малых группах»:

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

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

Задания для работы в малых группах выбираются преподавателем из п. 2.3.5 «Типовые задания».

2.3.11 Методика проведения лекции-беседы

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

Задачи:

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

Методика проведения:

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

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

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

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

3.1 Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине

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

Каждый семестр разбит на 2 раздела, каждый из которых заканчивается контрольной работой.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на занятиях	0,2	27	5
Работа на практических (семинарских) занятиях	1,12	18	20
Кр	5,0	2	10
СРС,			25
в т.ч.:			
решение задач	2	8	16
контроль СРС (контрольные опросы, собеседование)	1,0	9	9
Итого за семестр	-	-	60
Экзамен	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

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

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

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов

Решение дополнительных задач	5
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	5
Итого	10

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

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

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

На решение задания предоставляется 90 мин.

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



ВИЭШШ