

ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства»

*Утвержден
решением Ученого совета ДГУНХ,
протокол №3 от 30 октября 2023г.*

Кафедра «Маркетинг и коммерция»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ СПО 38.02.08 ТОРГОВОЕ ДЕЛО
УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ – СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ**

Махачкала – 2023

УДК 339.139
ББК 65.290-2 Р69

Составитель – Шахшаева Лиана Магомедовна, старший преподаватель кафедры «Маркетинг и коммерция» ГАОУ ВО «ДГУНХ»

Внутренний рецензент – Дибирова Мадина Магомедрасуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ГАОУ ВО «ДГУНХ».

Внешний рецензент – Абдурашидова Аминат Магомедкалильевна, директор межрегионального маркетингового центра «Москва-Дагестан».

Представитель работодателя - Алимурзаева Забидат Ахмедовна, руководитель отдела закупок торгового дома «Еврострой».

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация коммерческой деятельности» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.08 Торговое дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «19» июля 2023г., № 548 и на основании приказа Минобрнауки РФ от 14.06.2013 г., № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация коммерческой деятельности» размещена на официальном сайте www.dgunh.ru

Шахшаева Л.М. Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация коммерческой деятельности» для специальности 38.02.08 Торговое дело – Махачкала: ДГУНХ, 2023, 28 с.

Рекомендован к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 28 октября 2023 г.

Рекомендован к утверждению руководителем образовательной программы СПО – программы подготовки специалистов среднего звена 38.02.08 Торговое дело Атаева Т.А.

Одобен на заседании кафедры «Маркетинг и коммерция» 24 октября 2023г., протокол № 3

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение фонда оценочных средств.....	4
I. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
1.1. Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2. Компонентный состав компетенций.....	5
II. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ...7	
2.1 Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств.....	7
2.2. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по междисциплинарному курсу при экзамене.....	13
III ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	14
3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости обучающихся. .14	
3.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации обучающихся.....	21
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	25

Назначение фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) составляется в соответствии с требованиями ФГОС СПО для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям соответствующей программе подготовке специалистов среднего звена (ППССЗ).

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включает в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ППССЗ; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ППССЗ; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные студенты должны иметь равные возможности добиться успеха.

Основными параметрами и свойствами ФОС являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной учебной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих учебной дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных средств, входящих в ФОС);
- качество оценочных средств и ФОС в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

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

1.1. Перечень формируемых компетенций

Код компетенции	Формулировка /Наименовании компетенции
ОК	Общие компетенции
ОК-1	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам
ОК-2	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности
ОК-3	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях
ОК-4	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.
ПК	Профессиональные компетенции
ПК-1.1	Проводить сбор и анализ информации о потребностях субъектов рынка на товары и услуги, в том числе с использованием цифровых и информационных технологий
ПК-1.2	Устанавливать хозяйственные связи с поставщиками и потребителями товаров и услуг, в том числе с применением коммуникативных возможностей искусственного интеллекта

1.2. Компонентный состав компетенций

Код и формулировка компетенции	Компонентный состав компетенции		
	Знать:	Уметь:	Владеть/ Иметь практический опыт
ОК-01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	сущность своей профессиональной деятельности, объекты деятельности, основные особенности работы по избранной профессии-31	эффективно организовывать собственную деятельность и решать профессиональные задачи-У2	активность, инициативность в процессе решения практических задач и освоения профессиональной деятельностью в целом-В1
ОК-02 Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	методы и способы выполнения профессиональных задач; составные элементы коммерческой деятельности: цели, задачи, принципы, объекты, субъекты, виды коммерческой деятельности-32	распознавать и оценивать опасности в стандартных и нестандартных ситуациях-У3	-осуществляет выбор и методов и способов решения профессиональных задач-В2; -использует различные методы оценки эффективности собственной деятельности-В3.
ОК-03 Планировать и	сущность рисков в	искать и	применяет навыки

<p>реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>	<p>торговом деле, критерии их оценки-33</p>	<p>использовать различные источники информации включая электронные, для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития-У4</p>	<p>обнаружения и предотвращения опасности в стандартных и нестандартных ситуациях-В4</p>
<p>ОК-04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.</p>	<p>методы сбора, хранения, обработки и оценки информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития-34</p>	<p>проявлять организованность, трудолюбие, исполнительскую дисциплину в профессиональной деятельности-У5</p>	<p>использует стандарты, технические условия, положения и инструкции при решении расчетных и ситуационных задач, практических и лабораторных работ, при написании рефератов и других творческих работ-В5</p>
<p>ПК 1.1. Проводить сбор и анализ информации о потребностях субъектов рынка на товары и услуги, в том числе с использованием цифровых и информационных технологий</p>	<p>виды договоров и порядок их оформления; порядок составления претензий и санкций-38.</p>	<p>управлять товарными запасами и потоками; работать на складе-У9.</p>	<p>составляет договора; устанавливает коммерческие связи-В9.</p>
<p>ПК 1.2. Устанавливать хозяйственные связи с поставщиками и потребителями товаров и услуг, в том числе с применением коммуникативных возможностей искусственного интеллекта</p>	<p>виды товарных запасов, основные принципы их размещения и хранения; типы складских помещений и организацию работы складов-39.</p>	<p>обеспечивать товародвижение и принимать товары по количеству и качеству-У10.</p>	<p>владеет навыками управления товарными запасами и потоками, организации работы на складе-В10.</p>

II. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1 Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования по видам оценочных средств

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

✓ первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

✓ вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов).

<i>4 – балльная шкала</i>	<i>«отлично»</i>	<i>«хорошо»</i>	<i>«удовлетворительно»</i>	<i>«неудовлетворительно»</i>
100-балльная шкала	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	наименование оценочного средства	характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
УСТНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1	собеседование, устный опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, симпозиум	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики,

			диспута, дебатов
4.	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
ПИСЬМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА			
1	Реферат	Продукт самостоятельной работы аспиранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
5	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	комплект контрольных заданий по вариантам
4	Лабораторная работа	Средство для закрепления и практического освоения материала по определенному разделу	Комплект лабораторных заданий
5	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся под управление преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
6	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	задания для решения кейс-задачи
7	Задача	Это средство раскрытия связи между данными и искомым, заданные условием задачи, на основе чего надо выбрать, а затем выполнить действия, в том числе арифметические, и дать ответ на вопрос задачи.	задания по задачам

А) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ОТВЕТОВ НА УСТНЫЕ ВОПРОСЫ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов	оценка/зачет
1.	1) полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.	10	отлично
2.	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.	8	хорошо
3.	ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	5	удовлетворительно
4.	студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.	0	неудовлетворительно

Б) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ

№ п/п	тестовые нормы:% правильных ответов	количество баллов	оценка/зачет
1	90-100 %	9-10	
2	80-89%	7-8	
3	70-79%	5-6	
4	60-69%	3-4	
5	50-59%	1-2	
6	менее 50%	0	

В) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов	оценка/зачет
1	Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Получен правильный ответ. Ясно описан способ решения.	9-10	
2	Верное решение, но имеются небольшие недочеты, в		

	целом не влияющие на решение, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей решения. Решение оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию решения.	7-8	
3	Решение в целом верное. В логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок, но задача решена неоптимальным способом или допущено не более двух незначительных ошибок. В работе присутствуют арифметическая ошибка, механическая ошибка или описка при переписывании выкладок или ответа, не искажившие экономическое содержание ответа.	5-6	
4	В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена существенная ошибка в математических расчетах. При объяснении сложного экономического явления указаны не все существенные факторы.	3-4	
5	Имеются существенные ошибки в логическом рассуждении и в решении. Рассчитанное значение искомой величины искажает экономическое содержание ответа. Доказаны вспомогательные утверждения, помогающие в решении задачи.	2-3	
6	Рассмотрены отдельные случаи при отсутствии решения. Отсутствует окончательный численный ответ (если он предусмотрен в задаче). Правильный ответ угадан, а выстроенное под него решение - безосновательно.	1	
7	Решение неверное или отсутствует.	0	

Г) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВЫЯВЛЕННЫХ В ХОДЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

	Участники	Иванов	Петров	Сидоров
<i>Компетенции</i>				
<i>ОК-1 - владеет культурой мышления (в т.ч. – экономического), способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения</i>				
...				
<i>ПК-2 - способен на основе типовых методик и действующей нормативно правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</i>				
...				
<i>среднее количество баллов</i>				

Д) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов
1	Задание выполнено полностью: цель домашнего задания успешно достигнута; основные понятия выделены; наличие схем, графическое выделение особо значимой информации; работа выполнена в полном объеме.	9-10

2	Задание выполнено: цель выполнения домашнего задания достигнута; наличие правильных эталонных ответов; однако работа выполнена не в полном объеме.	8-7
3	Задание выполнено частично: цель выполнения домашнего задания достигнута не полностью; многочисленные ошибки снижают качество выполненной работы.	6-5
4	Задание не выполнено, цель выполнения домашнего задания не достигнута.	менее 5

Е) КРИТЕРИИ И ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ КЕЙС-ЗАДАЧ

№ п/п	критерии оценивания	количество баллов	оценка/зачет
1	умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количества решений	1	
2	умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации	1	
3	умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат	1	
4	умение принять правильное решение на основе анализа ситуации;	1	
5	навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения;	1	
6	навык критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	1	
7	адекватность и соответствие ответов специалиста современным тенденциям рынка, конструктивность.	1	
8	креативность, нестандартность предлагаемых решений;	1	
9	количество альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления);	1	
10	наличие необходимых навыков, их выраженность (в зависимости от <i>требований</i>).	1	
	Количество баллов в целом		

Ж) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНКИ ПРЕЗЕНТАЦИЙ

№ п/п	критерии оценки	максимальное количество баллов
1	титульный слайд с заголовком	5
2	дизайн слайдов	10
3	использование дополнительных эффектов (смена слайдов, звук, графика, анимация)	5
4	список источников информации	5
5	широта кругозора	5
6	логика изложения материала	10
7	текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены	10

	и структурированы	
8	слайды представлены в логической последовательности	5
9	грамотное создание и сохранение документов в папке рабочих материалов	5
10	слайды распечатаны в форме заметок	5
	средняя оценка:	

3) КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

<i>№ n/n</i>	<i>Критерии оценивания</i>	<i>Шкала оценок</i>	
		<i>Количес тво баллов</i>	<i>Оценка</i>
<i>1.</i>	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся продемонстрировал знание дисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.	24-30	Отлично (высокий уровень сформирован ности компетенции)
<i>2.</i>	Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	17-23	Хорошо (достаточный уровень сформирован ности компетенции)
<i>3.</i>	Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	10-16	Удовлетворит ельно (приемлемый уровень сформирован ности компетенции)
<i>4.</i>	Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение	0-9	Неудовлетвор ительно (недостаточн ый уровень сформирован ности компетенции)

	практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.		
--	---	--	--

2.2. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по междисциплинарному курсу при экзамене

№ n/n	Критерии оценивания	Шкала оценок	
		Сумма баллов по дисциплине / междисциплинарному курсу	Оценка
1.	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.	51 и выше	Отлично (зачтено) (высокий уровень сформированности компетенции)
2.	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.		Хорошо (зачтено) (достаточный уровень сформированности компетенции)
3.	Обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.		Удовлетворительно (зачтено) (приемлемый уровень сформированности компетенции)
4.	Обучающийся не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы, не может продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.	менее 51	Неудовлетворительно (не зачтено) (недостаточный уровень сформированности компетенции)

**III ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ,
НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В
ПРОЦЕССЕ ОСОВЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**3.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля успеваемости
обучающихся**

Задание №1.

Тестовое задание

1. К коммерческим организациям не относятся:

- а) хозяйственные товарищества и общества;
- б) производственные кооперативы;
- в) потребительские кооперативы;
- г) государственные унитарные предприятия.

2. Одним учредителем может быть создано следующая организационно правовая форма предприятия:

- а) общество с ограниченной ответственностью;
- б) производственный кооператив;
- в) ОАО (открытое акционерное общество);
- г) ЗАО (закрытое акционерное общество).

3. По отношению к участникам полного товарищества действует ответственность:

- а) частичная;
- б) в пределах сумм внесенных ими вкладов;
- в) полная;
- г) не действует никакая ответственность.

4. Имеют ли право хозяйственные товарищества и общества выпускать акции:

- а) да;
- б) да, но после 5 лет работы;
- в) нет.

5. Товарищество на вере называют по другому:

- а) полное;
- б) хозяйственное;
- в) командитное;
- г) частичное.

6. По отношению к командистам в товариществе на вере действует ответственность:

- а) частичная;
- б) в пределах сумм внесенных ими вкладов;
- в) полная;
- г) не действует никакая ответственность.

7. В России самой распространенной организационно-правовой формой в настоящее время является:

- а) товарищество на вере;
- б) производственный кооператив;
- в) общество с ограниченной ответственностью (ООО);
- г) открытое акционерное общество (ОАО);
- д) закрытое акционерное общество (ЗАО).

8. Учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров, а участники не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных вкладов,

называется:

- а) общество с ограниченной ответственностью (ООО);
- б) общество с дополнительной ответственностью (ОДО).

9. Главной особенностью общества с дополнительной ответственностью является то, что:

- а) оно может быть образовано одним участником;
- б) его участники не отвечают по обязательствам общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных вкладов;
- в) его участники солидарно несут субсидиарную ответственность по обязательствам общества в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов;
- г) они могут дополнительно принимать вклады от населения.

10. Главным преимуществом акционерных обществ является:

- а) возможность выпускать акции;
- б) возможность привлекать в общество капиталы многих лиц;
- в) акционеры не отвечают по обязательствам общества;
- г) возможность получать дивиденды по акциям.

11. Акционерное общество, акции которого могут свободно продаваться и покупаться без согласия других акционеров, называется:

- а) открытое акционерное общество (ОАО);
- б) закрытое акционерное общество (ЗАО);
- в) зависимое хозяйственное общество;
- г) дочернее хозяйственное общество.

12. Акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц, называется:

- а) открытое акционерное общество (ОАО);
- б) закрытое акционерное общество (ЗАО);
- в) зависимое хозяйственное общество;
- г) дочернее хозяйственное общество.

13. Число акционеров в закрытом акционерном обществе не может быть более:

- а) 25 акционеров;
- б) 50 акционеров;
- в) 75 акционеров;
- г) 100 акционеров.

14. В случае превышения числа участников в закрытом акционерном обществе оно:

- а) должно быть преобразовано в акционерное общество;
- б) должно быть преобразовано в производственный кооператив;
- в) может быть ликвидировано в судебном порядке;
- г) все вышеперечисленные варианты верны.

15. Простая акция дает акционеру право:

- а) получать ежегодно гарантированный доход в фиксированном размере;
- б) голоса на общем собрании акционеров.

16. Привилегированные акции дают право:

- а) получать ежегодно гарантированный доход в фиксированном размере;
- б) голоса на общем собрании акционеров.

17. Доля привилегированных акций в общем объеме выпуска не может быть более:

- а) 10%;
- б) 20%;
- в) 25%;
- г) 50%.

19. Добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами имущественных паевых

взносов, называется:

- а) хозяйственное общество;
- б) хозяйственное товарищество;
- в) производственный кооператив;
- г) потребительский кооператив.

20. Число членов производственного кооператива должно быть не менее:

- а) 5;
- б) 10;
- в) 15;
- г) 20;
- д) 25.

21. Холдинговые компании и их дочерние предприятия в России могут быть образованы в виде:

- а) закрытого акционерного общества;
- б) открытого акционерного общества;
- в) производственного кооператива;
- г) все вышеперечисленные варианты верны.

22. Холдинговая компания может контролировать свои дочерние компании посредством:

- а) введения в руководство «своего» человека;
- б) покупки контрольного пакета акций;
- в) установления единых цен на продукцию;
- г) установления единых стандартов производства, управления и т.д.

23. Государственное или муниципальное торговое предприятие относится к:

- а) коммерческим организациям;
- б) некоммерческим организациям.

24. Некоммерческой организацией является:

- а) союзы;
- б) ассоциации;
- в) потребительские кооперативы;
- г) все вышеперечисленные варианты верны.

25. Промышленный комплекс, объединяющий различные заводы, комбинаты, часто не связанные или имеющие самые отдаленные технологические и производственные связи друг с другом, называется:

- а) концерн;
- б) конгломерат;
- в) транснациональные концерны (ТНК);
- г) корпорации.

26. Многоотраслевое объединение, концентрирующее в своих руках производство самых разнообразных товаров, многие из которых не имеют ничего общего между собой по своей промышленной технологии, называется:

- а) концерн;
- б) конгломерат;
- в) транснациональные концерны (ТНК);
- г) корпорации.

27. Транснациональные концерны (ТНК) находятся в собственности или под контролем:

- а) предпринимателей одной страны;
- б) предпринимателей разных стран.

28. Подавляющее большинство коммерческих предприятий в России в настоящее время относят к:

- а) малым предприятиям;

б) средним предприятиям;

в) крупным;

29. Объединения коммерческих организаций в целях координации предпринимательской деятельности и защиты имущественных интересов называются:

а) союзы;

б) ассоциации;

в) все вышеперечисленные варианты верны.

30. Коммерческая служба промышленного предприятия в России не включает отдел:

а) маркетинга;

б) сбыта;

в) закупок;

г) внешнеэкономической деятельности;

д) планово-экономический.

Задание №2.

Разбор ситуации

Индивидуальный предприниматель Глебов, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, был признан несостоятельным (банкротом). После завершения процедуры банкротства к предпринимателю были предъявлены требования:

- По уплате алиментов в отношении несовершеннолетнего ребенка.

- По возмещению вреда здоровью пешехода, причиненного автотранспортным средством, принадлежащим Глебову, управлял которым в момент дорожно-транспортного происшествия водитель, с которым был заключен трудовой договор и который перевозил грузы для предприятия, принадлежащего Глебову

- По возмещению вреда причиненного в результате неисправности системы отопления и водоснабжения соседу, проживающему этажом ниже.

Предприниматель Глебов отказался удовлетворить предъявленные требования, за исключением требования по уплате алиментов, ссылаясь на то, что предприниматель, признанный банкротом, освобождается от исполнения оставшихся обязательств и у него отсутствуют денежные средства и имущество для выплаты возмещения.

Кредиторы обратились в суд.

- Несет ли предприниматель ответственность по требованиям, не заявленным в ходе процедуры несостоятельности (банкротства)?

- Какие требования, предъявленные после признания предпринимателя банкротом, сохраняют свою силу?

- Какое решение должен принять суд?

Задание №3.

Кейс-ситуации

1. Российское акционерное общество обратилось в арбитражный суд г. Москвы с иском к болгарской фирме. Между российским акционерным обществом и болгарской фирмой был заключен договор поставки. В соответствии с условиями договора болгарская сторона обязалась поставить партию парфюмерно-косметической продукции. Ассортимент товара был определен специальным протоколом, являвшимся неотъемлемой частью договора, и отступления от согласованного перечня в одностороннем порядке не допускались. Оплата товара должна была быть произведена после его приемки по количеству и качеству покупателем.

Актом приемки товара было установлено, что болгарская сторона нарушила условия протокола, в одностороннем порядке изменив ассортимент парфюмерной

продукции. На требование покупателя заменить товар на товар, согласованный в протоколе, продавец ответил отказом.

Истец, излагая обстоятельства дела, ссылался на нормы Гражданского кодекса Российской Федерации. Ответчик же обосновывал свои возражения на основе положений Конвенции ООН о договорах международной купли-продажи товаров (1980).

Какие нормативные акты подлежат применению при решении данного спора?

Применяются ли в Российской Федерации нормы международных договоров?

Какое решение должен принять суд?

2. Фирма, зарегистрированная в Турции, обратилась в арбитражный суд с иском к российскому акционерному обществу. Российским торговым предприятием (покупателем) в июле 2003 года был заключен внешнеторговый контракт с этой фирмой (продавцом) на поставку товара.

Стороны при заключении сделки в письменной форме договорились, что поставка товара будет осуществляться на условиях СИФ (морская перевозка) в редакции Инкотермс-2000. При этом обязанность по оплате фрахта до пункта назначения и по страхованию сделки возлагалась на продавца - иностранную фирму. Фактически перевозка осуществлена на условиях FOB - продавец поставку не страховал. В пути товар был испорчен попаданием морской воды во время шторма. Покупатель, получив товар в негодном состоянии, счел это виной продавца, который односторонне изменил базисные условия поставки с СИФ на FOB, что, в свою очередь, привело к ненадлежащему исполнению обязательств по сделке.

Иностранная фирма настаивала, что двустороннее изменение договора имело место. В качестве доказательства приводились следующие обстоятельства: продавец отправил по факсу оферту с предложением снизить цену контракта; покупатель в телефонных переговорах согласился с этим предложением. В результате телефонных переговоров продавец счел возможным зафрахтовать судно на условиях FOB и не страховать сделку. Российское предприятие отрицало факт устного согласия на изменение условий контракта.

Применяются в Российской Федерации обычаи при регулировании отношений, возникающих в связи с осуществлением предпринимательской деятельности?

К какому источнику правового регулирования относятся условия «Инкотермс-2000»?

В каких случаях применяются условия «Инкотермс-2000»?

Как суд должен решить спор?

Задание №4.

Решение типовых задач

На примере анализа коммерческой информации трех конкурирующих предприятий оптовой торговли (табл. 1), закупающих и продающих товары повседневного спроса, рассчитайте объемы годового дохода в денежных единицах и сформулируйте современный принцип закупки и продажи товаров.

Таблица 1

Предприниматели	Объем закупки, кг	Цена закупки, ден. ед. за кг	Цена продажи, ден. ед. за кг	Товарооборотность, в днях	Годовой доход, ден. ед.
А	100	20	21	30	
Б	400	20,2	20,8	30	
В	400	20,4	20,6	7	

Задание №5.

Деловая игра

«Требования к предпринимателю (лидеру фирмы)»

Принимая решение и контролируя работу подчиненных, руководитель действует в соответствии с существующим законодательством и уставом фирмы. Однако каждый руководитель проявляет при этом свою индивидуальность и использует характерные для него способы действий в управленческом процессе, свой стиль руководства. Стиль формируется всей совокупностью социальных и моральных отношений в коллективе, но именно руководитель, на каком бы уровне он ни находился, осуществляет воспитательную работу с подчиненными.

Работа по управлению требует особых свойств: можно быть сильным агитатором и совершенно не пригодным администратором. Чтобы управлять, нужно быть компетентным, нужно до точности знать условия производства, иметь достаточно высокий уровень образования

Цель игры

На предварительном этапе игры излагаются:

- ✘ принципы подбора, оценки и расстановки кадров;
- ✘ способы работы с кадрами, их рационального использования с учетом профессионального уровня, компетентности, личных наклонностей;
- ✘ система подготовки и переподготовки кадров.

Преподаватель напоминает студентам о том, какие требования предъявляются к руководителю на современном этапе. Устанавливается, что в рамках проводимой игры эти требования будут рассматриваться без учета должности, места в иерархической системе и профессиональной направленности.

Преподаватель формирует из студентов команды по 4 человека в каждой и организует выборы лидеров в подгруппах.

Отдельно следует остановиться на регламентации игры времени, выделяемом на те или иные процедуры, а также на выступлениях лидеров. Студенты подробно информируются о системе оценки их работы, применяемых критериях и принципах, способах определения победителей.

Система оценки

Все основные действия (выполняемые работы) команд подлежат оценке. В частности, в ходе игры предусмотрено выставление следующие баллы командам и их лидерам:

- ✘ за подготовку материалов, осуществляемую каждым членом команды самостоятельно, по первоначальному формированию перечня основных требований к руководителю (проставляется самой командой): от 4 баллов за первое место до 1 за последнее;
- ✘ за подготовку командой в целом сводных материалов по основным требованиям и защиту своей позиции перед студентами (проставляются командами в зависимости от данного той или иной команде места): от 6 баллов за первое место до 1 за последнее. Баллы получает вся команда и каждый ее член (при третьем месте -4 балла, каждый член команды также получает по 4 балла);
- ✘ за интересный нестандартный подход к решению проблемы, многовариантность и многоплановость рассмотрения вопроса. Каждая подгруппа имеет 2 поощрительных балла и может дать оба одной из команд либо по одному баллу двум командам. Эти баллы также распространяются на всех членов команды;
- ✘ за интересные по существу вопросы, задававшиеся при обсуждении предложений той или иной команды (подгруппа может дать одному или двум участникам игры (персонально) закрепленные за ней в этих целях два балла);
- ✘ за выборы лидера команды. Один балл присуждается персонально избранному лидеру команды;

✳ за активное участие в игре. Данные баллы выставляются преподавателем из расчета 2 баллов для командного поощрения (одна или две команды - 2 или 1 балл) и из расчета 3 баллов для персонального поощрения (для одного - 3 балла, для 2-2 или 1 балл, для 3 играющих - по 1 баллу). Баллы учитываются счетчиком - помощником преподавателя (отдельно: игрок и команда) и служат для определения групповых персональных победителей деловой игры.

Порядок проведения игры

1. Каждой из команд дается поручение разработать набор требований к руководителю:

- ✳ команда № 1 - "Морально-этическая характеристика руководителя": руководитель должен быть ...;
- ✳ команда № 2 - "Дисциплина и отношение к труду";
- ✳ команда № 3 - "Уровень знаний и организаторские способности";
- ✳ команда № 4 - "Обеспечение эффективной работы";
- ✳ команда № 5 - "Черты характера";
- ✳ команда № 6 - "Социально-психологическое направление".

На первом этапе каждый член команды работает над составлением перечня требований к руководителю самостоятельно. Затем команда выносит коллективное решение: какой перечень может быть признан лучшим (1-е место - 4 балла), какой займет второе место и т.д. Одинаковые места присуждать запрещается. Результаты работы (баллы с Ф.И.О. студентов и номером команды) сообщаются преподавателю (счетчику), и данный этап завершается.

2. Команды под руководством лидера обобщают перечни и подготавливают сводный материал. Разработанный внутри команды перечень требований по заданному направлению переписывается на отдельный бланк для ознакомления с ним других подгрупп.
3. Команды по часовой стрелке передают из подгруппы в подгруппу оформленные бланки. Лидер подгруппы организует обсуждение переданного материала и перенесение изложенных в нем требований на лист сводных требований. Таким образом, к концу этапа у каждой команды есть общий список требований с указанием, какая его часть какой командой разработана. Подгруппы анализируют правильность и четкость изложения требований, готовятся защищать свою точку зрения, а также готовят вопросы к другим командам.
4. Лидеры каждой из команд выступают с краткими сообщениями по подготовленным подгруппой материалам, обосновывают позицию подгруппы, отвечают на вопросы представителей других команд. В ходе выступлений преподаватель фиксирует на доске принятые всеми командами варианты требований, составляя единый откорректированный перечень качеств к руководителю по заданным направлениям.
5. В завершении этапа каждая команда оценивает (расставляет по недублирующимся местам с 1-го по 5-е места) итоги работы других подгрупп. Оценка для своей команды не проставляется. Подгруппа, набравшая наименьшую сумму мест, получает наибольшее количество баллов - 6. Вторая по сумме мест команда получает 5 баллов и т.д.
6. На заключительном этапе игры команды выставляют поощрительные баллы другим подгруппам за интересные, нестандартные подходы к решению проблемы, а также баллы (персонально) тем участникам, которые задавали наиболее деловые и конструктивные вопросы. Информация о распределении баллов передается счетчику, который одновременно с подсчетом и занесением данных в журнал контролирует правильность проставления оценок. В этот же период дополнительные баллы получают и лидеры команды.

Свои оценки (баллы) сообщает с краткими комментариями и преподаватель.

После окончания подсчета организатор игры объявляет ее итоги как в личном, так и в командном зачете.

Подведение итогов деловой игры

Преподаватель, ведущий деловую игру, разбирает ее ход, акцентируя внимание студентов как на правильных, так и на ошибочных решениях. С помощью перечня, записанного на доске, преподаватель разъясняет соотношение и взаимосвязь требований, указывает на их полноту или на недостаточный охват проблемы.

Предлагает студентам переписать в тетради разработанный всей группой перечень требований к руководителю, обдумать его и к следующему занятию попробовать дополнить и откорректировать.

Подготовленный в ходе деловой игры перечень требований к руководителю, подтвержденный статистикой, может иметь и практическое значение для разработки разного рода методических материалов, проведения аттестации руководителей и других категорий работников.

Результаты игры могут быть использованы и при проведении других деловых игр, таких, как оценка качеств других категорий работников, самооценка, сравнение руководителей различных организационных структур.

3.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации обучающихся

Перечень вопросов на промежуточную аттестацию

1. Коммерческая деятельность как категории рыночной, ее понятие и общесистемные особенности функционирования.
3. Торговля и ее роль в сфере товарного обращения.
4. Сферы применения коммерческой деятельности в народном хозяйстве.
5. Инфраструктура товарного рынка и ее роль в коммерческой деятельности.
7. Классификация коммерческих организаций (предприятий) по виду хозяйственной деятельности, характеру совершаемых операций, количественным параметрам.
8. Классификация коммерческих организаций (предприятий) по правовому положению, форме собственности, принадлежности капитала.
9. Объединения коммерческих организаций в форме ассоциаций и союзов, их виды и роль в коммерческом предпринимательстве.
10. Характеристика товара как объекта коммерческой деятельности.
11. Оценка товаров в рыночных условиях.
12. Виды услуг, их издержки в обращении товаров и влияние на уровень доходов предприятия.
13. Развитие коммерции в России и за рубежом: периоды, этапы, их содержание и эволюция.
14. Реформирование и тенденции развития коммерции в высокоразвитой рыночной экономике.
15. Оценка личных и деловых качеств специалиста коммерции, его адаптация к новым условиям хозяйствования.
16. Определение целей и задач коммерческой деятельности.
17. Структура и содержание коммерческой деятельности предприятия при взаимодействии с внешней средой.
18. Факторы внешней и внутренней среды коммерческого предприятия, методы их анализа и использование для решения коммерческих задач.
19. Классификация методов исследования коммерческой деятельности.
20. Методы организации коммерческой деятельности.
21. Методы осуществления коммерческих процессов и операций, анализ их эффективности.

22. Классификация переменных величин в коммерции, связанных между собой функциональной зависимостью. Методы их анализа.
23. Методы анализа коммерческого риска.
24. Расчет точки безубыточности при закупке и продаже товаров.
25. Метод экономико-математического моделирования как способ изучения коммерческих процессов.
26. Содержание исследования рынка товаров и торговой зоны.
27. Изучение спроса потребителей и методы его прогнозирования.
28. Моделирование товарного ассортимента и ассортиментной политики предприятия.
29. Выбор товаров при закупке и формирование ассортимента.
30. Управление товарной номенклатурой и ее количественная оценка.
31. Методы определения объемов закупок и продаж товаров, их сущность и технология расчетов.
32. Формы ведения переговоров о коммерческой сделке и согласовании ее основных условий.
33. Виды договоров, заключаемых предприятиями при закупке и продаже товаров. Влияние условий договоров на показатели коммерческой деятельности.
34. Формы риска участников коммерческих сделок на рынке, связанные с ценой, кредитованием, сроками сдачи товаров, их качеством и конъюнктурой.
35. Расчеты при осуществлении коммерческой деятельности.
36. Технология закупки и поставки товаров в коммерческие предприятия.
37. Принципы и формы организации товародвижения.
38. Каналы распределения, их выбор и оценка. Управление торговыми каналами.
39. Оптимизация поставки товаров на основе автоматизации товародвижения.
40. Формирование и управление товарными запасами.
41. Классификация методов продажи, их технология и эффективность.
42. Управление процессами продажи товаров.
43. Разработка конкурентоспособной сервисной стратегии и современных технологий процессов сервисного обслуживания.
44. Управление качеством услуг.
45. Материально-техническое обеспечение коммерческой деятельности, влияние на ее результативность.
46. Основные экономические показатели коммерческой деятельности предприятия и факторы их обуславливающие.

Задачи

1. Торговая компания ООО «Ребус» занимается оптово-розничными поставками мясных полуфабрикатов и продуктов глубокой заморозки. На территории области у компании располагается собственный складской, имеются розничные сети по всему региону. Доставку продуктов в сети осуществляли посредники. В 2019 г. руководством была поставлена задача вывезти на рынок города N новый вид охлажденных мясных продуктов, принято решение в целях снижения затрат продумать и внести изменения в существующую структуру коммерческой службы компании для реализации подобного проекта, изменить структуру каналов сбыта.

Задание: разработать новую структуру компании и каналов сбыта, сравнить ее с существующей, выявить преимущества и недостатки этих вариантов, привести примеры.

2. Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по

результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении. Оцените предложение руководителя. Какие условия вы бы изменили на месте Ольги?

«Личное вознаграждение»

Инна – руководитель секретариата крупного холдинга. Помимо других обязанностей она занималась поиском поставщиков для обеспечения жизнедеятельности офиса. Руководитель компании не был доволен прежним поставщиком канцелярских товаров и попросил Инну найти оптимальную замену. Она изучила потребности подразделений, утвердила бюджет. На основании спроса и выделенных средств выбрала две компании – «П...» и «К...». У них был сходный ассортимент и сопоставимые цены. Организация «П...» предложила Инне личное вознаграждение. В итоге она остановила свой выбор на этой компании. После первой поставки она провела опрос, который показал, что все подразделения довольны качеством канцелярских товаров. Через несколько месяцев она сделала опять заказ. Но в этот раз качество было хуже. Недовольство дошло до руководителя. Инне сделали замечание и попросили сменить поставщика. Она попала в сложную ситуацию, так как уже взяла вознаграждение и за третий заказ.

Задание. Оцените действия Инны. Что делать ей в сложившейся ситуации?

«Вход на рынок»

Поставщик производит товар «как все». Уровень сервиса как у конкурентов. Цены - тоже. При этом торговая политика компании не предусматривает скидок и бонусов.

Возник вопрос: «А как входить в сети»?

На сегодня переговоры в сетях проходят по одному из двух сценариев:

- Байер говорит, что такой товар сейчас не нужен, все необходимое есть, существующий поставщик устраивает.
- Байер говорит, что по такой цене товар не интересен и просит скидку 30 %, что неприемлемо для производителя.

Что же делать производителю? Как ввести товар в ассортиментную матрицу сети?

«Проникновение на новые рынки сбыта»

На сегодня производитель работает с одной крупной федеральной сетью и розницей в регионе присутствия. Товар относится к категории «удобство», но в своей группе стабильно входит в категорию А по объему продаж. Принято решение начать работу с другими федеральными сетями. Вопрос: «Какой предлагать ассортимент и цены для попадания на полки магазинов сети, чтобы еще и сам контракт остался выгодным».

Задание:

Допустим, завтра Вы приступаете к работе в должности менеджера закупки. Одной из Ваших функций будет поиск новых Поставщиков.

Пожалуйста, опишите:

- как Вы будете искать Поставщиков (изложите подробный алгоритм Ваших действий);
- какими источниками для поиска воспользуетесь;
- на основании каких критериев будете оценивать Поставщиков.

Производитель хочет начать сотрудничество с сетью. У него в ассортиментном портфеле порядка 40 SKU. После анализа полки магазинов сети он сделал вывод, что товар распределен приблизительно равномерно в низком, среднем ценовом сегменте, в высоком представлена только одна линейка (границы сегментов рассчитывались исходя из понимания поставщиком уровня цен на продукцию). Причем весь низкий сегмент заполнен СТМ сети. Он сумел «найти» информацию о статистике продаж и понял, что основные продажи идут в субпремиальном и премиальном сегменте. На основе этой информации был сделан вывод, что ритейлеру будет интересен премиальный ассортимент и было сделано предложение ввести два SKU дорогой интересной и новой продукции с

высоким потенциалом продаж. В качестве обоснования необходимости начала сотрудничества поставщик привел следующие аргументы: это новинка, продажи в категории вырастут, придут новые покупатели.

На переговорах поставщик получил ответ, что у нас достаточно много дорогой продукции, а покупательная способность населения падает. Поэтому мы не планируем расширять премиальный сегмент и «до свидания».

Разбор ситуации:

Данное предложение не могло быть принято по нескольким причинам:

1. Поставщик предложил товар в премиальном сегменте, в котором, в понимании закупщика, продажи априорно низкие, следовательно, и выгоды от принятия предложения будут минимальны.

2. Допустим, производитель уверен, что продажи будут высокие. Основания для ввода были в принципе правильные, но, как часто бывает, взаимоисключающие. Если это новинка, то откуда информация, что придут покупатели и вырастет категория? Если товар проверен, то где, как, почему он привлечет покупателей именно в эту сеть? Следовательно, выгоды были не доказаны и закупщик не поверил.

3. Так как выгода не была доказана, закупщик оценил ее по своему опыту, а многие новинки стартовали очень медленно. Соответственно, продажи и доход первое время будут небольшими, а время на ввод поставщика с двумя SKU надо затратить столько же, сколько и на ввод поставщика с 30 SKU. Овчинка не стоит выделки.

4. И вообще можно ли доверять человеку, который приносит неизвестный премиальный товар в сеть, и, как и десятки других, обещает повышение дохода в категории, доказывая это только тем, что «по нашим расчетам»? Стоит ли начинать сотрудничество с ним?

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Тестовые задания. Тестовая форма -позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями компетентностного подхода, может включать задания различных типов.

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

–отметка «удовлетворительно», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;

–«хорошо», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;

–«отлично», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение изучения дисциплины. Преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные акты и теоретические источники для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.

Тестирование проводится в письменной форме. На тестирование отводится 15-20 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос дается 0,5 баллов.

Перевод баллов в оценку. Согласно технологической карте на выполнение теста выделяется 10 баллов. Таким образом, 10 баллов/ 20 вопросов = 0,5 баллов

Задания «кейс-стади». Кейс-задача по имитации производственной ситуации - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для разрешения данной проблемы путем решения нескольких задач. Позволяет оценивать уровень усвоения знаний, умений и готовность к трудовым действиям со способностью решать нетипичные профессиональные задачи.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа с кейсом осуществляется поэтапно:

Первый этап – знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

Четвертый этап – генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

Пятый этап – оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

Шестой этап – принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

Седьмой этап – презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

Восьмой этап - подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Критериями оценки выполненного кейс-задания являются:

1. Научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания и выступления.
2. Полнота решения кейса.
3. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению. Доказательность и убедительность.
4. Форма изложения материала (свободная; своими словами; грамотность устной или письменной речи) и качество презентации.
5. Культура речи, жестов, мимики при устной презентации.
6. Полнота и всесторонность выводов.
7. Наличие собственных взглядов на проблему.

Оценка за кейс-задание выставляется по балльной шкале, принятой в образовательной организации.

Задачи по анализу конкретных ситуаций. Решение ситуационных задач осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) студента по решению практической ситуационной задачи.

Студенту объявляется условие задачи, решение которой он излагает устно.

Эффективным интерактивным способом решения задач является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема материала, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения задач анализируется понимание студентом конкретной ситуации, правильность применения норм семейного права, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки правоприменительного материала.

Типовые задачи. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученных знаний. Студенту объявляется условие задачи, решение которой он излагает устно.

Шкала оценивания:

«отлично» - студент ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на изученный материал;

«хорошо» - студент ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения;

«удовлетворительно» - студент изложил условие задачи, но решение обосновал формулировками при неполном использовании понятийного аппарата дисциплины;

«неудовлетворительно» - студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал.

При решении ситуационных задач разрешено пользоваться курсом лекций или учебниками.

На решение типовых задач отводиться 10 минут.

Деловые/ролевые игры. Ролевая игра, имитирующая реальную профессиональную деятельность (деловая игра) — игровая образовательная технология, представляющая собой моделирование проблемной профессиональной ситуации, решение которой достигается в процессе ролевого взаимодействия участников, по правилам, с

формированием команд игроков и «группы экспертов», в соответствии с сюжетом, по определенному сценарию и последующей оценкой принятого решения.

Разыгрываемая ситуация должна предполагать неоднозначность решений, содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное участие обучающихся.

Деловые игры, разработанные на конкретных ситуациях, вводят обучающихся в сферу профессиональной деятельности, являясь мощным стимулом активизации самостоятельной работы по приобретению профессиональных знаний и навыков, а также способности решать нестандартные профессиональные задачи.

Интерактивное взаимодействие происходит в процессе всей деловой игры, так как решения принимаются преимущественно коллективно. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Обучающиеся приобретают социальные навыки, развивают коммуникативные способности, критическое мышление, для принятия профессионально грамотных решений.

Приобретенные в процессе игры практические навыки зачастую позволяют избежать ошибок, которые возникают при переходе к самостоятельной трудовой деятельности.

Таким образом, деловая игра выполняет следующие функции:

1) образовательная – обобщение и закрепление знаний по пройденным темам курса, развитие трудовых навыков;

2) развивающая – развитие логического, критического, аналитического, творческого мышления, активизация мыслительной деятельности обучающихся;

3) воспитательная – формирование устойчивого интереса к будущей профессии, профессиональной самоидентификации.

Результативность деловой игры во многом зависит от особенностей ее организации и проведения.

Структура деловой игры:

1. Тема и цель игры.

2. Проблема (ы) для рассмотрения и решения в процессе игры.

3. Сюжет (область действительности, условно воспроизводимая в игре).

4. Сценарий.

5. Правила игры.

6. Роли (распределение и принятие ролей на себя участниками).

7. Игровые действия как средство реализации ролей.

Данная структура определяет этапы проведения деловой игры: подготовительный и мотивационно-ориентировочный, основной и рефлексивно-оценочный.

На деловую/ролевою игру отводится 70-90 минут. Критериями оценивания деловой/ ролевой игры: Результативность проведения деловой/ролевой игры определяет процент работы тренера/тренеров, процент работы участников тренинга, процент использования вспомогательных материалов, процент работы каждого участника.

0-20% - тренер плохо излагал материал, группа работала пассивно, не использовались вспомогательные материалы

21-50% - тренер не в полном объеме подал материал, группа работала не активно, использование не в полном объеме вспомогательного материала

51-100% - тренер подробно, содержательно подал материал, группа работала активно, весь вспомогательный материал использовался в полном объеме

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины позволяет оценить уровень сформированности компетенций и осуществляется в форме – экзамена.

Экзамен письменный. Продолжительность 60 минут. Рекомендуются распределять время таким образом: 15 мин – задача (кейс) и по 15 мин на три теоретических вопроса. Изложение должно быть кратким, но содержать все необходимые определения и

формулировки. Для получения отличной оценки ответ должен содержать практические примеры.

Экзамен позволяет проверить способность экзаменуемого в использовании приобретенных знаний в виде устного собеседования по билету.