

**ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет  
народного хозяйства»**

*Утверждены решением  
Ученого совета ДГУНХ,  
протокол № 11  
от 06 июня 2023г.*

**Кафедра экономики**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И УПРАВЛЕНИЕ  
КОМПАНИЕЙ»**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ,  
ПРОФИЛЬ «ОБЩИЙ И СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖ-  
МЕНТ»**

**УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - МАГИСТРАТУРА**

**Махачкала – 2023**

**УДК 334**  
**ББК 65.29**

**Составитель** - Амирханова Патимат Магомедсултановна, старший преподаватель кафедры экономики Дагестанского государственного университета народного хозяйства.

**Внутренний рецензент** - Минатуллаев Арслан Айнутдинович, доцент, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой «Менеджмент» Дагестанского государственного университета народного хозяйства.

**Внешний рецензент** - Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика» Дагестанского государственного университета.

**Представитель работодателя** – Папалашов Абдулвагаб Яхьяевич, генеральный директор ОАО «Завод им. Гаджиева».

*Оценочные материалы по дисциплине «Предпринимательство и управление компанией» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.08.2020 г., №952, с приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 05 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».*

Оценочные материалы по дисциплине «Предпринимательство и управление компанией» размещены на официальном сайте [www.dgunh.ru](http://www.dgunh.ru).

Амирханова П.М. Оценочные материалы по дисциплине «Предпринимательство и управление компанией» для направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Общий и стратегический менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2023. - 57с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 05 июня 2023 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Общий и стратегический менеджмент», к.э.н., доцентом Минатуллаевым А.А.

Одобрены на заседании кафедры экономики 31 мая 2023 г., протокол № 10.

## СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов.....	4
<b>РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Перечень формируемых компетенций.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....</b>	<b>5</b>
<b>РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине.....</b>	<b>15</b>
<b>РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания...36</b>	<b>36</b>
<b>РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....</b>	<b>39</b>

## Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивание промежуточной и окончательных результатов по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Предпринимательство и управление компанией» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, профиль «Общий и стратегический менеджмент организации».

Оценочные материалы дисциплине «Предпринимательство и управление компанией» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; 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 ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

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

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

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

## РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Компетенции выпускников, формируемые в результате освоения дисциплины «Предпринимательство и управление компанией» как часть планируемых результатов освоения образовательной программы

код компетенции и индикатора	формулировка компетенции
<b>ОПК</b>	<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>
<b>ОПК-1</b>	способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.
<b>индикаторы достижения компетенций</b>	
<b>ОПК-1.2</b>	использует методы анализа и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.
<b>ОПК-1.5</b>	обобщает и критически оценивает практики управления.

### 1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения цели	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
<b>ОПК-1-</b> способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов,	<b>ОПК-1.2-</b> использует методы анализа и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.	<b>Знать:</b> - основные понятия и законы экономики в особенности действия экономических законов в различных сферах деятельности; -методы построения стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности;	<b>Пороговый уровень</b>	<b>Неполные представления о</b> основных понятиях и законы экономики в особенности действия экономических законов в различных сферах деятельности; -методы построения стандартных теоретических и эконометриче-	<b>Блок А –</b> задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; - вопросы по темам

<p>обобщения и критического анализа практик управления.</p>		<p>- анализ и интерпретация полученных результатов.</p>		<p>ских моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности;</p> <p>- анализ и интерпретация полученных результатов.</p>	
			<p><b>Базовый уровень</b></p>	<p><b>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о</b></p> <p>основных понятиях и законы экономики в особенности действия экономических законов в различных сферах деятельности;</p> <p>-методы построения стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности;</p> <p>- анализ и</p>	

				интерпретация полученных результатов.	
			<b>Продвину- тый уро- вень</b>	<b>Сформиро- ванные си- стемати- ческие представ- ления о</b> основных понятиях и законы эконо- номики в особенности действия экономиче- ских законов в различных сферах дея- тельности; -методы по- строения стандартных теоретиче- ских и эконо- метриче- ских моде- лей исследу- емых про- цессов, яв- лений и объ- ектов, отно- сящихся к области профессио- нальной де- ятельности; - анализ и интерпрета- ция полу- ченных ре- зультатов.	
		<b>Уметь:</b> - применять зна- ния экономиче- ской, организаци- онной и управ- ленческой теории для решения про- фессиональных задач;	<b>Пороговый уровень</b>	<b>В целом успешное, но не си- стемное умение</b> в зависимо- сти от целей, задач и си- туации	<b>Блок В –</b> задания рекон- струк- тивного уровня: - пись- менная работа;

		<p>–применять знания инновационных подходов, обобщения и критического анализа для решения профессиональных задач.</p>		<p>выбирать и применять знания экономической, организационной и управленческой теории для решения профессиональных задач; –применять знания инновационных подходов, обобщения и критического анализа для решения профессиональных задач.</p>	<p>- тематика рефератов; - тематика презентаций</p>
			<p><b>Базовый уровень</b></p>	<p><b>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение</b> применять знания экономической, организационной и управленческой теории для решения профессиональных задач; –применять знания инновационных подходов, обобщения и критического анализа для решения профес-</p>	



				сиональных задач.	
			<b>Продвину- тый уро- вень</b>	<b>Сформиро- ванное уме- ние эффек- тивно</b> применять знания эконо- мической, организа- ционной и управленче- ской теории для решения профессио- нальных за- дач; –применять знания ин- новацион- ных подхо- дов, обоб- щения и критическо- го анализа для реше- ния профес- сиональных задач.	
		<b>Владеть:</b> - навыками реше- ния профессио- нальных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории; –способность применять подхо- ды и методы ана- лиза и интерпре- тации экономиче- ских явлений и процессов при решении профес- сиональных задач.	<b>Пороговый уровень</b>	<b>Демонстри- рует част- ичные владения без грубых ошибок</b> навыками решения профессио- нальных задач на ос- нове знаний экономиче- ской, орга- низационной и управлен- ческой тео- рии; – способность применять подходы и методы ана-	<b>Блок С –</b> задания практико- ориенти- рованно- го уров- ня: - ситуа- ционные задачи

				<p>лиза и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.</p>	
			<b>Базовый уровень</b>	<p><b>Демонстрирует владения на базовом уровне</b> методами разработки и принятия решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории;</p> <p>– способность применять подходы и методы анализа и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.</p>	
			<b>Продвину-тый уро-вень</b>	<p><b>Демонстрирует владения на высоком уровне</b> методами разработки и принятия</p>	

				<p>решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории;</p> <p>– способность применять подходы и методы анализа и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.</p>	
	<p><b>ОПК-1.5-</b> обобщает и критически оценивает практики управления.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>- основные инновационные подходы для решения организационных и управленческих задач;</p> <p>– принципы и методы анализа кризисных ситуаций в организации.</p>	<p><b>Пороговый уровень</b></p>	<p><b>Неполные представления о</b> основные инновационные подходы для решения организационных и управленческих задач;</p> <p>– принципы и методы анализа кризисных ситуаций в организации.</p>	<p><b>Блок А –</b> задания репродуктивного уровня:</p> <p>- тестовые задания;</p> <p>- вопросы по темам</p>
			<p><b>Базовый уровень</b></p>	<p><b>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о</b></p>	

				основных инновационных подходах для решения организационных и управленческих задач; – принципы и методы анализа кризисных ситуаций в организации.	
			<b>Продвину- тый уро- вень</b>	<b>Сформиро- ванные си- стемати- ческие представ- ления о</b> основных инновационных подходах для решения организационных и управленческих задач; – принципы и методы анализа кризисных ситуаций в организации.	
		<b>Уметь:</b> - применять инновационные подходы для решения организационных и управленческих задач; - принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, острой конкурентной борь-	<b>Пороговый уровень</b>	<b>В целом успешное, но не си- стемное умение</b> в зависимости от целей, задач и ситуации выбирать и применять применять инновационные под-	<b>Блок В –</b> задания реконструктивного уровня: - письменная работа; - тематика рефератов; - тематика пре-

		<p>бы, дефицита ресурсов и неплатежеспособности предприятий.</p>		<p>ходы для решения организационных и управленческих задач;  - принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, острой конкурентной борьбы, дефицита ресурсов и неплатежеспособности предприятий.</p>	<p>зентаций</p>
			<p><b>Базовый уровень</b></p>	<p><b>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение</b> применять инновационные подходы для решения организационных и управленческих задач;  - принимать оптимальные управленческие решения в условиях неопределенности, острой конкурентной борьбы, дефицита ресурсов и не-</p>	

				платежеспособности предприятий.	
			<b>Продвину- тый уро- вень</b>	<b>Сформиро- ванное уме- ние эффек- тивно</b> применять инноваци- онные под- ходы для решения ор- ганизацион- ных и управленче- ских задач; - принимать оптималь- ные управ- ленческие решения в условиях неопреде- ленности, острой кон- курентной борьбы, де- фицита ре- сурсов и не- платежеспособности предприя- тий.	
		<b>Владеть:</b> - навыками мотивирования и стимулирования персонала; - навыками системного и процессного подхода в системе антикризисных мер для проектирования мероприятий по развитию организаций.	<b>Пороговый уровень</b>	<b>Демонстри- рует ча- стичные владения без грубых ошибок</b> навыками мотивирова- ния и сти- мулирова- ния персо- нала; - системно- го и про- цессного подхода в системе ан- тикризисных	<b>Блок С –</b> задания практико- ориенти- рованно- го уров- ня: - ситуа- ционные задачи

				мер для проектирования мероприятий по развитию организаций.
			<b>Базовый уровень</b>	<p><b>Демонстрирует владения на базовом уровне</b> навыками мотивирования и стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками системного и процессного подхода в системе антикризисных мер для проектирования мероприятий по развитию организаций.</li> </ul>
			<b>Продвинутый уровень</b>	<p><b>Демонстрирует владения на высоком уровне</b> навыками мотивирования и стимулирования персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками системного и процессного подхода в системе антикризисных мер для проектирования мероприятий по развитию</li> </ul>

				организа- ций.	
--	--	--	--	-------------------	--

## **РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине**

**Для проверки сформированности компетенции:**

**-ОПК-1-способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.**

**индикаторов достижения компетенции:**

**-ОПК-1.2-использует методы анализа и интерпретации экономических явлений и процессов при решении профессиональных задач.**

**-ОПК-1.5- обобщает и критически оценивает практики управления.**

### **БЛОК А. ЗАДАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ («ЗНАТЬ»)**

#### **А1. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

1. Необходимость в оценке бизнеса предприятия возникает

- А) в случае продажи предприятия в целом;
- Б) в случае увольнения руководителя предприятия;
- В) в случае возбуждения дела о банкротстве предприятия;
- Г) в случае определения рыночной стоимости пакета акций предприя-  
тия

2. Сущность реструктуризации предприятий заключается

- А) в изменении сроков погашения и условий предоставления займа;
- Б) в крупном разовом изменении в структуре капитала или собственности юридического лица;
- В) в структурной перестройке на основе разделения, выделения, слияния, присоединения;
- Г) в слиянии двух предприятий.

3. Курсовая стоимость акции определяется

- А) с учетом процента дивидендов;
- Б) с учетом банковской ставки;
- В) с учетом банковской ставки и процента дивидендов;
- Г) с учетом количества акций

4. Реструктуризации предприятия осуществляется в виде:

- А) реструктуризации без признаков реорганизации;



Б) слияния двух предприятий в одно новое с разделением всех прав и обязанностей в соответствие с распределительным балансом;

В) реорганизации.

5. Какие 2 из нижеперечисленных форм НЕ относятся к реорганизации предприятия:

А) разделение;

Б) преобразование;

В) реструктуризация без признаков реорганизации;

Г) выделение;

Д) создание новой дочерней компании

6. Реорганизация влечет прекращение деятельности предприятия

А) да;

Б) нет.

7. Преобразование – это процесс, когда фирма одной организационно-правовой формы трансформируется в другую организационно-правовую форму

а) да;

б) нет.

8. В результате присоединения предприятия А к предприятию В права и обязанности переходят:

А) от предприятия В к предприятию А;

Б) от предприятия А к предприятию В в соответствии с разделительным балансом;

В) полностью от предприятия А к предприятию В.

9. К какой из форм реорганизации предприятий относится схема  $A \rightarrow B = B$

А) преобразование;

Б) выделение;

В) слияние;

Г) присоединение.

10) Номинальная стоимость акции - 6 тыс.руб., банковская ставка - 10%, процент дивидендов - 15%. Курсовая стоимость акции составит

А) 4 тыс.руб.;

Б) 9 тыс.руб.;

В) 6,9 тыс.руб.

11.С какими двумя типами конфликтов сталкиваются антикризисные управляющие на кризисном предприятии

- А) конфликты, в которые они вовлечены в качестве одной из действующих сторон;
- Б) производственные конфликты;
- В) трудовые конфликты;
- Г) конфликты, возникающие в трудовом коллективе, которые они должны разрешить, выполняя свои функции руководителя.

12. Назовите 2 из перечисленных стратегий, существующих в практике управления конфликты

- А) стратегия лидерства;
- Б) стратегия сотрудничества;
- В) стратегия предупреждения конфликтов;
- Г) стратегия уклонения от конфликта;
- Д) стратегия материального стимулирования.

13. Приспособление, как один из способов разрешения конфликтов, означает:

- А) попытку заставить принять свою точку зрения, не учитывая мнение других участников конфликта;
- Б) такое поведение, когда учитываются интересы каждой из сторон, т.е. для каждой из сторон принимаемое решение будет беспроблемным;
- В) уход от конфликта;
- Г) сглаживание конфликта.

14. Очередность основных этапов управления конфликтом следующая: 1-формулирование основной проблемы конфликта; 2- определение причин возникновения конфликта; 3- анализ конфликта; 4 - выбор путей разрешения конфликта;

- А) да;
- Б) нет

15. По признаку субъектов конфликта выделяют

- А) психологические;
- Б) производственные;
- В) трудовые;
- Г) внутригрупповые, межгрупповые и межличностные.

16. Административные методы управления конфликтом предполагают

- А) директивное вмешательство в процесс конфликта, т.е. решение его на основе приказа руководителя;
- Б) четкое формулирование и разъяснение работникам их задач, прав, полномочий и ответственности;
- В) материальное и моральное стимулирование.

17. Конфликты, порожденные трудовым процессом, могут возникать в следующих 3-х из приведенных случаев:

- А) распределения и выполнения должностных полномочий;
- Б) распределения прибыли;
- В) установления и достижения целей;
- Г) определения уровня заработной платы;
- Д) распределения ресурсов;
- Е) в определении показателей эффективности производственной деятельности.

18. Сущность антикризисной стратегии предупреждения конфликтов заключается в следующем

- А) имеет целью прекращение противоборства сторон и поиск приемлемого решения проблем;
- Б) имеет целью создание таких производственных условий и психологической атмосферы в коллективе, при которой возможности возникновения конфликтов сведены к минимуму;
- В) имеет целью анализ реальных конфликтов и определение методов их разрешения.

19. Даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны

- 1) да
- 2) нет

20. Конфликты на предприятии могут быть вызваны только трудовым процессом

- 1) да
- 2) нет

21. Главной целью кадровой политики в условиях кризиса является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного состава кадров предприятия

- 1) да
- 2) нет

22. К общему принципу антикризисного управления персоналом относится:

- А) учет долгосрочной перспективы организации;
- Б) системность в подборе кадров;
- В) ) сплоченность коллектива в целях преодоления кризиса;
- Г) равные возможности карьерного роста

23. Конфликты на предприятии могут быть вызваны следующими 2-мя причинами из перечисленных

- А) личным своеобразием (неадекватностью) члена коллектива;

- Б) научно-техническим прогрессом;
- В) стремлением руководителя предприятия получить максимальную прибыль;
- Г) неблагоприятным психологическим климатом в коллективе

24. Назовите 3 этапа управления конфликтом из перечисленных ниже:

- А) определение причин возникновения конфликта;
- Б) определение субъектов конфликта;
- В) разработка структуры поощрений, при которых исключается столкновение интересов различных работников;
- Г) проведение разнообразных мероприятий, направленных на улучшение условий труда, разработку систем вознаграждения за результативный труд;
- Д) выбор путей разрешения конфликта

25. Компромисс, как способ разрешения конфликтов, характеризуется

- А) признанием различий во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы найти решение, приемлемое для всех сторон;
- Б) подавлением или сглаживанием конфликта.
- В) проведением разнообразных мероприятий, направленных на улучшение условий труда, разработку систем вознаграждения за результативный труд

26. Метод «уход от конфликта» предполагает

- А) попытку перехитрить своих оппонентов, требование безоговорочного послушания;
- Б) подавление конфликта;
- В) уклонение от конфликта; человек старается быть нейтральным, находится в стороне от конфликта и не подвергается стрессу;
- Г) признание различий во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти решение, приемлемое для всех сторон

27. В зависимости от характера выделяют 2 группы из перечисленных конфликты

- А) психологические;
- Б) производственные;
- В) трудовые;
- Г) внутри-, межгрупповые;
- Д) межличностные.

28. Среди причин конфликтов, вызванных психологическими особенностями человеческих отношений, можно выделить следующие:

- А) неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе;
- Б) чувства и эмоциональность отдельных членов коллектива;

В) невыполнение функциональных обязанностей в системе «руководство - подчинение»;

Г) работники не понимают, не учитывают намерения, состояние друг друга, не считаются с потребностями и интересами своих коллег

29. Укажите 3 способа из перечисленных ниже, которые можно отнести к способам регулирования конфликтов:

А) ограничение;

Б) сотрудничество;

В) удержание;

Г) приспособление;

Д) уклонение;

Е) компромисс

30. Принципы управления персоналом – это

А) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе приема на работу новых кадров;

Б) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом;

В) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе переподготовки кадров предприятия

## **A2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ**

1. Основные варианты аналитической работы на предприятии (особенности внутреннего и внешнего аудита предприятия).

2. Группировка активов предприятия по степени их ликвидности;

3. Группировка пассивов (обязательств) по степени срочности их оплаты;

4. Условия ликвидности бухгалтерского баланса (текущая и перспективная ликвидность).

5. Расчет и оценка финансовых коэффициентов платежеспособности (общий показатель платежеспособности, коэффициент абсолютной ликвидности, коэффициент «критической оценки», коэффициент текущей ликвидности, и др.);

6. Критерии оценки несостоятельности (банкротства) организаций;

7. Признаки банкротства организации;

8. Меры по восстановлению платежеспособности должника;

9. Прогнозирование вероятности банкротства с помощью математических моделей;

10. Способы расчета и оценки коэффициентов утраты и восстановления платежеспособности предприятия.

11. Природа конфликта в организации;

12. Типы и причины конфликтов в организации;

13. Методы антикризисного управления конфликтами;

14. Концепция антикризисного управления персоналом;
15. Основные направления системы антикризисного управления персоналом;
16. Понятие кадровой политики организации;
17. Цели и задачи кадровой политики в условиях кризиса;
18. Принципы антикризисного управления персоналом (общие и частные).

## **БЛОК В. ЗАДАНИЯ РЕКОНСТРУКТИВНОГО УРОВНЯ («УМЕТЬ»)**

### **В1. ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ**

**Задача 1.** Для анализа финансового состояния фирмы «А» необходимо рассчитать значения *коэффициента рентабельности собственного капитала* для двух периодов и сравнить со среднеотраслевым значением.

Исходные данные: чистая прибыль фирмы увеличилась с 128 тыс. руб. до 162 тыс. руб. Объем собственного капитала фирмы уменьшился с 560 тыс. руб. до 532 тыс. руб. Среднеотраслевое значение коэффициента уменьшилось с 0,22 до 0,20 для второго периода.

**Задача 2.** Для анализа финансового состояния фирмы «А» необходимо рассчитать значения *коэффициента рентабельности продаж* для двух периодов и сравнить со среднеотраслевым значением.

Исходные данные: чистая прибыль фирмы увеличилась с 130 тыс. руб. до 160 тыс. руб. Выручка от продаж составила 870 тыс. руб. в первом периоде и 990 тыс. руб. во втором. Среднеотраслевое значение показателя не изменилось и равнялось 0,156.

**Задача 3.** Для анализа финансового состояния фирмы «АБ» необходимо рассчитать значения *коэффициента рентабельности собственного капитала* для двух периодов и сравнить со среднеотраслевым значением.

Исходные данные: чистая прибыль фирмы увеличилась с 1,28 млн.руб. до 1,62 млн.руб.. Объем собственного капитала фирмы уменьшился с 5,60 млн.руб. до 5,3 млн.руб.. Среднеотраслевое значение коэффициента уменьшилось с 0,22 до 0,20 для второго периода.

**Задача 4.** Собственный капитал акционерного общества составил 125,0 млн. руб.; в обращении находится 25 млн. акций; коэффициент «рыночная цена/балансовая стоимость» - 1,5. Вычислите рыночную цену одной акции.

**Задача 5.** Проведите анализ ликвидности данного бухгалтерского баланса. Рассчитайте финансовые коэффициенты платежеспособности. Проведите оценку структуры бухгалтерского баланса на основе коэффициента текущей ликвидности, коэффициента обеспеченности собственными средствами

ми и коэффициента восстановления (утраты) платежеспособности.

Актив	Код строки	На начало отчетного периода	На конец отчетного периода
1	2	3	4
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>	110	77	64
Нематериальные активы			
Основные средства	120	1125	1974,9
Незавершенное строительство	130	15,5	20,9
Доходные вложения в материальные ценности	135		
Долгосрочные финансовые вложения	140		
Отложенные налоговые активы	145		
Прочие внеоборотные активы	150		
Итого по разделу I	190	1217,5	2059,8
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	210	3913,8	6489,1
В том числе:			
Сырье, материалы и другие аналогичные ценности	211	170,6	434,3
Животные на выращивании и откорме	212		
Затраты в незавершенном производстве (издержках обращения)	213	514,1	1076,0
Готовая продукция и товары для перепродажи	214	3212,5	4950,2
Товары отгруженные	215	7,6	7,6
Расходы будущих периодов	216	5	13
Прочие запасы и затраты	217	4	8
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	220	175,9	577,5
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты)	230		
В том числе:			
Покупатели и заказчики	231		
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)	240	769,7	870,5
В том числе:			
Покупатели и заказчики		464,7	638,3
Финансовые вложения	250	35,0	51,1
Денежные средства	260	1915,2	2114,2
Прочие оборотные активы	270	17,5	37,8
Итого по разделу II	290	6854,1	10135,2
<b>БАЛАНС (сумма строк 190+290)</b>	300	8044,6	12199,7
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>			
Уставной капитал	410	3565,0	3565,0

Добавочный капитал	420	101,8	257,6
Резервный капитал	430	300	350
В том числе:	431	250	280
Резервы, образованные в соответствии с законодательством			
Резервы, образованные в соответствии с учредительными документами	432	50	70
Нераспределенная прибыль (убыток)	470		704,5
Итого по разделу III	490	4142,1	5299,5
<b>III. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	510	105	157
Отложенные налоговые обязательства	515		
Прочие долгосрочные обязательства	520		
Итого по разделу IV	590	105	157
<b>III. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	610	485,6	1376,6
Кредиторская задолженность	620	3292,0	5326,7
В том числе:			
Поставщики и подрядчики	621	2113,2	3004,1
Задолженность перед персоналом организации	622	228,4	434,5
Задолженность перед государственными внебюджетными фондами	623	38,6	108,4
Задолженность по налогам и сборам	624	337,1	982,9
Прочие кредиторы	625	17,1	52,1
Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	630		
Доходы будущих периодов	640	12,4	30,8
Резервы предстоящих расходов	650	7,5	9,1
Прочие краткосрочные обязательства	660		
Итого по разделу V	690	3797,5	6743,2
<b>БАЛАНС (сумма строк 490 + 590+ 690)</b>	<b>700</b>	<b>8044,6</b>	<b>12199,7</b>

**Задача 6.** Проведите анализ ликвидности данного бухгалтерского баланса. Рассчитайте финансовые коэффициенты платежеспособности (Кпл.). Проведите оценку структуры бухгалтерского баланса на основе:

- коэффициента текущей ликвидности (Ктл),
- коэффициента обеспеченности собственными средствами (Коб),
- коэффициента восстановления (утраты) платежеспособности (Квп, Куп)

Актив	Код строки	На начало отчетного периода	На конец отчетного периода
1	2	3	4



<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>	110	77	64
Нематериальные активы			
Основные средства	120	1125	1974,9
Незавершенное строительство	130	15,5	20,9
Доходные вложения в материальные ценности	135		
Долгосрочные финансовые вложения	140		
Отложенные налоговые активы	145		
Прочие внеоборотные активы	150		
Итого по разделу I	190	1217,5	2059,8
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>			
Запасы	210	3913,8	6489,1
В том числе:	211	170,6	434,3
Сырье, материалы и другие аналогичные ценности			
Животные на выращивании и откорме	212		
Затраты в незавершенном производстве (издержках обращения)	213	514,1	1076,0
Готовая продукция и товары для перепродажи	214	3212,5	4950,2
Товары отгруженные	215	7,6	7,6
Расходы будущих периодов	216	5	13
Прочие запасы и затраты	217	4	8
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	220	175,9	577,5
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты)	230		
В том числе:	231		
Покупатели и заказчики			
Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)	240	769,7	870,5
В том числе:		464,7	638,3
Покупатели и заказчики			
Финансовые вложения	250	35,0	51,1
Денежные средства	260	1915,2	2114,2
Прочие оборотные активы	270	17,5	37,8
Итого по разделу II	290	6854,1	10135,2
<b>БАЛАНС (сумма строк 190+290)</b>	300	8044,6	12199,7
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>			
Уставной капитал	410	3565,0	3565,0
Добавочный капитал	420	101,8	257,6
Резервный капитал	430	300	350
В том числе:	431	250	280
Резервы, образованные в соответствии с законодательством			
Резервы, образованные в соответ-	432	50	70

ствии с учредительными документами			
Нераспределенная прибыль (убыток)	470		704,5
Итого по разделу III	490	4142,1	5299,5
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	510	105	157
Отложенные налоговые обязательства	515		
Прочие долгосрочные обязательства	520		
Итого по разделу IV	590	105	157
<b>IV. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>			
Займы и кредиты	610	485,6	1376,6
Кредиторская задолженность	620	3292,0	5326,7
В том числе:			
Поставщики и подрядчики	621	2113,2	3004,1
Задолженность перед персоналом организации	622	228,4	434,5
Задолженность перед государственными внебюджетными фондами	623	38,6	108,4
Задолженность по налогам и сборам	624	337,1	982,9
Прочие кредиторы	625	17,1	52,1
Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	630		
Доходы будущих периодов	640	12,4	30,8
Резервы предстоящих расходов	650	7,5	9,1
Прочие краткосрочные обязательства	660		
Итого по разделу V	690	3797,5	6743,2
<b>БАЛАНС (сумма строк 490 + 590+ 690)</b>	<b>700</b>	<b>8044,6</b>	<b>12199,7</b>

**Задача 7.** Капитальные вложения на строительство магазина составили 480 тыс. руб. Годовой планируемый объем товарооборота магазина составит 1500 тыс. руб., а уровень рентабельности 8%. Определить срок окупаемости капитальных вложений.

**Задача 8.** Определите из трех вариантов осуществления капитальных вложений наиболее эффективный, если капитальные вложения: для первого варианта равны 50 млн. руб.; второго - 70 млн. руб.; третьего - 100 млн. руб.; себестоимость годового объема производства продукции: для первого варианта 200 млн. руб.; второго - 150 млн. руб.; третьего - 120 млн. руб.; нормативная коэффициент эффективности - 0,2.

**Задача 9.** Определите общую экономическую эффективность капитальных вложений для строительства нового цеха, если капитальные вложения на единицу продукции 8 руб., себестоимость единицы продукции 16 руб., цена

оптовая предприятия 20 руб., годовой объем производства 10 000 ед., нормативный коэффициент эффективности – 0,15.

**Задача 10.** Определите экономическую эффективность капитальных вложений на строительство нового промышленного предприятия, если сметная стоимость строительства 60 млн. руб., капитальные вложения на создание оборотных средств 20 млн. руб., стоимость годового объема производственной продукции в оптовых ценах предприятия 300 млн. руб., себестоимость годового объема производства 280 млн. руб., расчетный коэффициент эффективности - не менее 0,25.

## **В2. ТЕМАТИКА ЭССЕ**

1. Профилактика банкротства в управлении предприятием.
  2. Методы сглаживания негативных тенденций в развитии предприятия.
  3. Мировой опыт процедуры банкротства.
  4. Причины несостоятельности отечественных предприятий.
  5. Региональные программы реформирования, реструктуризации и финансового оздоровления предприятий.
1. Оценка влияния внешних факторов на текущую ликвидность предприятия.
  2. Показатели диагностики, вытекающие из законодательства о банкротстве.
  3. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении.
  4. Модель менеджера антикризисного управления.
  5. Источники финансирования инвестиций при ограниченных финансовых ресурсах.

## **БЛОК С. ЗАДАНИЯ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОГО УРОВНЯ ДЛЯ ДИАГНОСТИРОВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ («ВЛАДЕТЬ»)**

### **С1. РАЗБОР ДЕЛОВЫХ СИТУАЦИИ**

**1. Деловая ситуация.** Коллега из соседнего отдела просит А.Б. прийти на какое-то собрание просто на всякий случай, вдруг от него понадобится какая-нибудь информация.

Вопрос для обсуждения: Как поступить А.Б.?

• Отказаться, сославшись на то, что если ему не сообщили о собрании и необходимости его участия в нем, то незачем на нем присутствовать.

• Пойдет, несмотря ни на что (на месте разберется).

Возможны промежуточные варианты. Обоснуйте ответ.

**2. Деловая ситуация** .На предприятии по выпуску производственного оборудования началась программа перестройки и развития службы персонала. В ходе реализации первоочередных задач рассматриваются следующие позиции:

- Развитие управленческой команды;
- Развитие и повышение эффективности внутриорганизационного обучения;
- Повышение эффективности системы стимулирования труда;
- Повышение квалификационного уровня кадрового состава предприятия;
- Подбор и подготовка работников дефицитных для предприятия специальностей и категорий;
- Снижение текучести кадров и др.

Через три года в качестве одной из ключевых проблем работы с персоналом начинает выделяться необходимость реформирования самой службы персонала (отдела кадров).

Вопросы для обсуждения:

- Чем могла быть вызвана такая ситуация?
- Какие мероприятия в этом случае могут дать положительный результат?

### **Деловая ситуация 3.**

В.Д., ведущий специалист из маркетингового отдела, встретил в столовой М.И. из отдела финансов. Разговорились, и оказалось, что двум ведущим специалистам из отдела финансов по итогам квартала выдели премию на основании эффективной работы отдела, хотя отдел В.Д. первым сдал отчет о работе за квартал с положительными результатами. На следующий день В.Д. пошел к директору, чтобы добиться премии и для своего отдела. Но квартальный премиальный фонд был уже израсходован..

Вопросы для обсуждения:.

- Каким образом, по вашему мнению, можно решить возникшую проблему?
- Какие нестоимостные методы мотивации при этом можно использовать?

### **Деловая ситуация 4.**

Важный фактор определения степени дифференциации в оплате – уровень рыночной ориентации коллектива, развитие ценностных установок в отношении к своему труду, предприятию в целом:

- Являются ли высшим приоритетом для коллектива только материальные ценности или нет;

- Выбор оптимального соотношения между чисто экономическими и социально-экономическими (карьера, социальные гарантии, профессиональный рост, гармоничное развитие личности) показателями – 100:0, 75:25, 50:50;
- Выделение наиболее важных ценностей для сотрудников предприятия в перспективе;
- Определение не только производственных целей для каждого сотрудника, но и роли представителя предприятия в обществе.

Эти и другие предложенные студентами варианты должны связать развитие системы оплаты труда с целями и стратегическим развитием предприятия, направленным на повышение конкурентоспособности.

## **С2. ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**

### **1. «Совет директоров»**

**Цель игры:** ознакомить участников с вариантами качественного улучшения деятельности фирмы, находящейся накануне финансового банкротства; сформировать навыки принятия стратегических решений, умения отстаивать свое мнение в условиях жестких переговоров.

**Содержание игры:** эта игра моделирует реальную социально - экономическую ситуацию - угрозу финансового краха крупной фирмы, проигрывающей в борьбе за покупателя своему более находчивому и удачливому конкуренту.

**Участники игры:** Совет директоров фирмы, основная задача которого выработать стратегию действий накануне финансового краха.

У каждого участника есть Бланк для решений. Набор предлагаемых решений, записанный в этом Бланке, выдал аналитический центр фирмы после тщательного расчета на компьютерах всех данных, характеризующих ее деятельность за последний финансовый год.

Любой член Совета директоров вправе наряду с приводимыми вариантами решений предлагать для обсуждения свои, но окончательное решение принимает Совет после заслушивания доклада экспертов, проанализировавших деятельность фирмы за последний год.

#### **Доклад группы экспертов**

«Наша группа тщательно рассмотрела материалы, характеризующие производственную и коммерческую деятельность фирмы за последний год, ознакомилась с бухгалтерской отчетностью, проверила балансы, провела ряд бесед с ведущими работниками фирмы.

За отчетный период фирма выпустила 25 000 видеорегистраторов для автомобилей и реализовала из них 20 000 шт., по цене 4000 руб. за одну штуку, в результате чего выручка фирмы составила 80 млн. руб.

На фирме работает 800 человек, средняя заработная плата работника 25 т.руб. в месяц. Таким образом, годовые расходы на заработную плату были

в пределах 20 млн. руб., Остальные расходы распределились следующим образом:

- Материалы – 30 млн. руб.;
- Амортизация – 10 млн. руб.;
- Научные исследования – 6 млн. руб.;
- Расходы на рекламу – 4 млн. руб.;
- Оплата посреднических услуг – 5 млн. руб.;
- Налоги и платежи в бюджет – 15 млн. руб.;
- Итого: 70 млн. руб.*

В итоге расходы фирмы, кроме заработной платы, составили 70 млн. руб., а в сумме с заработной платой - 90 млн. руб., что превышает выручку на 10 млн. руб.

Фирма была вынуждена взять в банке кредит на 10 млн. руб. под 30% годовых, в результате чего необходимо вернуть банку 13 млн. руб. На складе скопилось 5 000 нереализованных видеорегистраторов.

Акционерам не выплачены дивиденды, т.к. фирма понесла убытки.

Группа экспертов считает необходимым срочно принять меры для повышения доходов или уменьшения издержек фирмы с тем, чтобы в течение ближайшего года не только погасить долги, но и обеспечить получение прибыли в объеме не менее 5 млн. руб.»

После заслушивания доклада группы экспертов каждый участник - сначала анализирует полученную информацию и принимает индивидуальное решение, записывая его порядковый номер в Бланке, графа «Индивидуальное решение».

Например, решение повысить расходы на рекламу (на 50%) в Бланке записано под номером 1, а участник считает, что это мероприятие надо проводить значительно позже, и вписывает в графу число 12 и т.д.

Одновременно, участник должен оценить, во что обойдется осуществление его решений и какой эффект (прибыль) ожидается.

Собственно игра заключается о том, что каждый участник этого совещания аргументировано отстаивает свою точку зрения по всем пунктам. Если с ним соглашается большинство участников или к этому решению присоединяется координатор игры, решение считается принятым, т.е. в графе «Решение совета» проставляется цифра.

Координатор следит за индивидуальной работой участников и за коллективным обсуждением.

Координатор вправе сообщить всем участникам свое мнение и обсуждение этого пункта можно повторить.

<i>Предлагаемое решение</i>	<i>Инд. решение</i>	<i>Решение Совета</i>	<i>Годовые расходы, млн. руб.</i>	<i>Годовая прибыль, млн. руб.</i>
1. Повысить расходы на рекламу (на 50%)				
2. Уволить до 20% работников, прежде всего пенсионеров и совместителей				
3. Сократить расходы на научные исследования				

(на 30% или 50%)				
4. Увеличить расходы на научные исследования, разработать новую модель магнитофона				
5. Эффективнее использовать оборудование, повысить его загрузку, перейти на 2 - хсменную и 3 – хсменную работу предприятия				
6. Взять в банке дополнительный кредит				
7. Сократить управленческий аппарат (30%)				
8. Выпустить дополнительные акции и продать их на фондовой бирже				
9. Сдать в аренду помещения (до 20% производственной площади), сократив производство				
10. Повысить качество производимых магнитофонов, организовать послепродажное обслуживание				
11. Переобучить рабочих (до 50%), за счет этого увеличить объем производства				
12. Перепрофилировать фирму на производство другого товара, более рентабельного				
13. Открыть новые фирменные магазины				
14. Увеличить оклады менеджеров (на 80-90%)				
15. Обратиться за финансовой поддержкой к правительству и получить субсидии				
16. Повысить цены на товар в 1,2-1,5 раза				
17. Выяснить специфику технологии фирмы – конкурента				
18. Отказаться от услуг посредника				
19. Ввести жесткую экономию ресурсов энергии				
20. Нанять новых менеджеров				
21. Сократить заработную плату на 25% части рабочих				
22. ....				

Игру рекомендуется проводить в 2 этапа: поиск индивидуальных решений и принятие коллективного решения Советом. На первый этап отводится 15-20 мин., на второй – 40-50 мин., а на подведение итогов 10-15- мин.

## **2. Деловая игра «Материальная мотивация работника фирмы»**

Цель игры – решить вопросы материальной мотивации работника фирмы с его непосредственным участием. В игре используется подробно изученный и проверенный на практике способ повышения эффективности коллективной деятельности, получивший название «метод группового решения», т.е. речь идет о принятии коллективного управленческого решения.

Процесс принятия решения по материальной мотивации работника разбивается на несколько этапов. К обсуждению с самого начала и на равных правах привлекаются все без исключения работники подразделения. Студенты выступают в роли членов коллектива подразделения, например кадрового. Соблюдение равных прав всех участников игры при принятии коллективного решения на деловом совещании удовлетворяет такие важные социальные потребности, как потребность в статусе, уважении, внимании, общении и т.д., способствует реализации естественного желания каждого высказать свое

мнение и утвердить его при принятии группового решения. В процедуре дискуссии каждый член коллектива становится не только объектом управления, но и его субъектом, что полностью отвечает требованиям участия рядовых работников в руководстве фирмой.

### **Порядок проведения игры**

**1-й этап.** Преподаватель разъясняет студентам (10-15 чел.) цель и задачи игры.

Игровая цель – принять групповое решение по вопросу материальной мотивации за квартал среди работников подразделения. Важное условие: это должно быть решение, за которое высказались бы все участники дискуссии. При этом необходимо создать такой психологический климат, чтобы не оказалось ни одного «недовольного». На данное разъяснение преподавателю требуется 15-20 мин.

Затем участники игры дают согласие на проведение дискуссии, а также подтверждают свою готовность обсуждать основания и критерии материальной мотивации работника.

Этап считается завершенным лишь при условии, что все участники высказали положительное решение к цели и условиям дискуссии. Преподаватель раздает студентам задания, для выполнения которых применяются карточки (форма 1), где участники должны проставить свои фамилии и ответить «да» или «нет», подтвердив, таким образом, согласие участвовать в дискуссии или отказ от нее. В случае отдельных несогласий следует дополнительное разъяснение. На это уходит 5-6 мин.

**2-й этап.** Групповая разработка вопросов, которые будут обсуждаться. Главными, естественно, окажутся показатели, которые необходимо учитывать при выдвижении работников на получение материального вознаграждения. На этот этап отводится 10-15 мин.

**3-й этап.** Обсуждаются критерии вознаграждения, предложенные участниками игры. Каждый «сотрудник» называет 4-5 критериев. Преподаватель обобщает критерии и перечисляет их. Такими показателями могут оказаться, например, следующие:

- Производительность труда;
- Выполнение оперативных заданий;
- Качество работы;
- Трудность и новизна работы;
- Значимость выполняемой работы;
- Своевременность завершения работы;
- Производственная загруженность;
- Трудовая дисциплина.

Далее следует обсуждение этих критериев. В случае единогласного их одобрения можно переходить к следующему этапу игры, на который требуется 15-20 мин. Согласие с общими критериями подтверждается также в форме 1.

**4-й этап.** Принятие группового решения: участники дискуссии оцени-



вают предложенные друг другом критерии по пятибалльной шкале. (Эту работу можно проводить в качестве домашнего задания.) Затем комиссия из 3-5 чел. из числа студентов подсчитывает баллы, полученные каждым участником, и по количеству очков определяет занятое им место.

**5-й этап.** Подводятся итоги игры.

При активной работе всех сотрудников удается не только получить правильное и объективное групповое решение довольно сложной проблемы, но и значительно усилить деловую мотивацию, т.е. улучшить деловой климат коллектива. Выработка группового решения оказывается действенным инструментом для сплочения коллектива, помогает всем, в том числе и руководителю фирмы, выявить недостатки в работе, обнаружить резервы дальнейшего повышения объема и качества труда, обратить внимание участников игры на те стороны производственной деятельности и корпоративной культуры, которые были скрыты для многих из них.

В процессе игры участники заполняют формы 1-4 в соответствии с разъяснениями преподавателя.

Форма 1

Ф.И.О.

участника

1. Согласен ли участвовать в дискуссии: да \_\_\_\_\_, нет \_\_\_\_\_

2. Критериями, влияющими на право получения материального вознаграждения, считаю:

- А)
- Б)
- В)
- Г) и т.д.

3. После обсуждения предложений всех участников согласен со следующими критериями:

- А)
- Б)
- В)
- Г) и т.д.

4. Считаю, что по этим критериями мои коллеги заслуживают следующих оценок (по пятибалльной системе)

№ п/п	Ф.И.О. членов коллектива	Критерии						Общее количество баллов
		а	б	в	г	д	е	
1								
2								
3								

Форма 2

№ п/п	Ф.И.О. членов коллектива	Оценки участников							Общее количество баллов	Средний балл
		1	2	3	4	5	6	7		

1										
2										
3										

Форма 3

№ п/п	Ф.И.О. членов коллектива	Место, занятое членом коллектива	Сумма вознаграждения	Примечание
1				
2				
3				

Форма 4

**Приказ  
о квартальном премировании работников кадровой службы**

Премировать работников фирмы в соответствии с результатами оценки, исходя из расчета 1 000 руб. за каждый балл:

- 1.ФИО - ..... руб.
- 2.ФИО - ..... руб.
- 3.ФИО - ..... руб.
- 4.ФИО - ..... руб.
- 5.ФИО - ..... руб.
- 6.ФИО - ..... руб.
- 7.ФИО - ..... руб.

Генеральный директор фирмы \_\_\_\_\_  
(подпись)

### **С3. ТЕМАТИКА ДИСКУССИЙ**

1.Социальная составляющая социалистической (государственная форма собственности на средства производства) и рыночной (частная форма собственности на средства производства) формы хозяйствования.

2. Нравственно-этические составляющие развития в условиях поступательной коммерциализации всех сфер жизни общества.

3.Сосуществование или несовместимость морали рыночной экономики и религии.

### **С4. ТЕМАТИКА ЭССЕ**

- 1. Может ли предпринимательство быть социальным?.
- 2. Экономические и социальные функции бизнеса.
- 3. Плюсы и минусы научно-технического прогресса для предпринимательства.

### **С5. МОЗГОВОЙ ШТУРМ**

1. Как по-вашему, что для изготовителя предпочтительней: уменьшать или увеличивать нормативный срок службы таких товаров как мобильный телефон или автомобиль. Поясните ответ.

2. Есть ли предел повышения качества товара? В чем он выражается? Приведите примеры.

3. Составьте схему, выражающую зависимость между предприятием, конкурентами и повышением качества товара.

4. Напишите пояснительную записку к фразе «привлекательность – конкурентоспособность»

5. Попробуйте вывести формулу, выражающую зависимость между такими показателями как: «качество товара», «прибыль», «материалоемкость». Возможно, в формуле будут задействованы и другие показатели

## **БЛОК Д. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ**

1. Предпринимательство как особый вид деятельности
2. Признаки предпринимательства
3. Модель бизнеса (тип предпринимателя, функциональная парадигма бизнеса, предпринимательская среда).
4. Система и формы государственной поддержки предпринимательства
5. Значение местоположения предприятия
6. Порядок регистрации малого предприятия
7. Лицензирование предпринимательской деятельности
8. Значение и задачи бизнес – плана
9. Структура и содержание бизнес – плана
10. Финансовый план
11. Показатели эффективности бизнес -проекта
12. Сущность и важность оценки риска в предпринимательстве
13. Классификация рисков
14. Механизм управления рисками и методология их оценки
15. Понятие и виды договоров в предпринимательской деятельности.
16. Предпринимательская среда
17. Способы исполнения обязательств по договорам в предпринимательской деятельности.
18. Понятие имиджа и его составляющие
19. Акционерные общества, их характеристика
20. Способы создания малого бизнеса

### **РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

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

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 зачете (максимум – 20 баллов).

Для студентов очной формы обучения применяются 100-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

<b>уровни освоения компетенций</b>	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
<b>100 – балльная шкала</b>	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50
<b>Бинарная шкала</b>	Зачтено			Не зачтено

#### **Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям**

<b>Показатели оценивания сформированности компетенций</b>	<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>
Тестирование	0-15	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Ответы на устные вопросы	0-10	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Решение задач	0-15	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо»

		«отлично»
Выполнение и публичная защита эссе	0-5	неудовлетворительно»«удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Участие в дискуссии при проведении «круглого стола» и «деловой игры»	0-15	неудовлетворительно»«удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Решение кейс-заданий и задач по анализу конкретных ситуаций	0-15	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение домашнего задания	0-5	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение презентации	0-5	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

### Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости

Баллы	Оценка	Уровень освоения компетенций	Критерии оценивания
0-50	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументиро-

			ванными выводами
--	--	--	------------------

### Шкала оценок по промежуточной аттестации

Наименование формы промежуточной аттестации	Баллы	Оценка
Зачет	0-20	«зачтено» «не зачтено»

### Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	Оценка	Уровень освоения компетенций	Критерии оценивания
0-4	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
5-9	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
10-14	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
15-20	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

#### РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной (рубежной) аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

- Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного зачета). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

- Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения

опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

- Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой учебной дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

- Итоговой формой контроля по дисциплине является **зачет** (3 семестр). Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

При подготовке к устному ответу обучающийся как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается преподавателю.

При проведении зачета в виде устного ответа на заданный вопрос, каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

В случае, проведения письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Для оценки сформированности компетенций применяются следующие средства контроля:

**1.тестовые задания** – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

**2.вопросы для устного опроса** – 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.

**3.решение задач** – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по изученному материалу

**4.перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола** – оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения

**5.задачи по анализу конкретных ситуаций**– задания, позволяющие диагностировать навыки синтеза, анализа, обобщения фактического и теоретического материала с формулировкой конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, интегрированием знания различных областей, аргументацией собственной позиции.

**6.кейс-задача** – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. В целом методика выполнения студентами кейс-задач почти совпадает с методикой решения задач, так как кейс-задания также носят ситуационный характер и зачастую моделируют реальные жизненные ситуации из правоприменительной практики. Разрешение кейс-задачи также должно основываться на анализе конкретных правовых норм, сопровождаться ее оценкой, выяснением правомерности действий участников.

**7.деловая игра** – совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи

**8.презентация** (от лат. praesento — представление) — документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т. п.), целью которого является донести до



аудитории полноценную информацию об объекте **презентации** в удобной форме.

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе проведения тестирования**

Местом проведения компьютерного тестирования являются компьютерные классы университета. Также возможен удаленный доступ (с использованием личного компьютера) к тестам для самопроверки в ЭИОС «Прометей». Графики компьютерного тестирования студентов составляются в соответствии с расписанием учебных занятий, либо в соответствии с указаниями преподавателя в разделах «Объявления» и «Форум» личного кабинета студента в ЭИОС «Прометей».

Содержание тестовых заданий, критерии их оценки, методические рекомендации по их выполнению разрабатываются и утверждаются кафедрами университета. При прохождении компьютерного тестирования, задания для каждого студента выбираются программой случайным образом из общего объема тестовых заданий по дисциплине.

Результат тестирования устанавливается с учетом выбора алгоритма расчета оценки. Тест сдан при условии, если набранные баллы студентом не меньше проходного балла (порога сдачи теста). По окончании работы с тестом студенту предоставляется возможность просмотреть результаты тестирования - количество набранных баллов, перечень вопросов, на которые даны правильные, неправильные и неполные ответы.

### **Методика оценивания выполнения тестов**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
13-15	«отлично»	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;	Выполнено 85% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
9-12	«хорошо»	3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 70% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
6-8	«удовлетворительно»	и т.д.	Выполнено 51% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
0-5	«неудовлетительно»		Выполнено не более 50% заданий предложенного теста, на поставленные во-

	вле- тво- ри- тель- но»
--	-------------------------------------

просы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).
--

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе устного опроса**

Устные опросы проводятся во время практических занятий, и могут использоваться в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее законодательство.

### **Методика оценивания ответов на устные вопросы**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
9-10	«отлично»	1. Полнота данных ответов; 2. Аргументированность данных ответов; 3. Правильность ответов на вопросы;	Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.
6-8	«хорошо»	и т.д.	Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
3-5	«удовлетворительно»		Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допус-

		<p>кает неточности в определении понятий или формулировке правил;</p> <p>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.</p>
0-2	«неудовлетворительно»	<p>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.</p>

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе решения задач**

Методические рекомендации по выполнению задач:

- задачи решаются студентами устно;
- на решение одной задачи отводится 20-35 минут;
- к каждой задаче сформулирован вопрос/вопросы, на которые нужно ответить, либо дано пояснение, которым нужно руководствоваться при решении задачи;
- по истечении отведенного времени студенты демонстрируют алгоритм, логику и этапы решения задачи в устной форме;
- преподаватель оценивает представленное в устной форме решение задачи в конце занятия семинарского типа;
- в случае неверного решения задачи студентом, преподаватель объясняет допущенные ошибки и дает новую задачу для решения.

Решенные задачи оцениваются преподавателем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки реферата

### **Методика оценивания решения задач**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
9-10	«отлично»	<p>1. Полнота решения задач;</p> <p>2. Своевременность выполнения;</p> <p>3. Правильность ответов на вопросы;</p> <p>и т.д.</p>	<p>Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситу-</p>

			ации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.
6-8	«хорошо»		Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.
3-5	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.
0-2	«неудовлетворительно»		Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе выполнения практических заданий**

Методические рекомендации по выполнению задач:

- задачи решаются студентами устно;
- на решение одной задачи отводится 20-35 минут;
- к каждой задаче сформулирован вопрос/вопросы, на которые нужно ответить, либо дано пояснение, которым нужно руководствоваться при решении задачи;
- по истечении отведенного времени студенты демонстрируют алгоритм, логику и этапы решения задачи в устной форме;
- преподаватель оценивает представленное в устной форме решение задачи в конце занятия семинарского типа;
- в случае неверного решения задачи студентом, преподаватель объясняет допущенные ошибки и дает новую задачу для решения.

Решенные задачи оцениваются преподавателем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки реферата

### **Методика оценивания выполнения практических заданий**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
9-10	«отлично»	1. Полнота вы-	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм ре-

		полнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания;	шения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
6-8	«хорошо»	3. Последовательность и рациональность выполнения задания; 4. Самостоятельность решения; и т.д.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
3-5	«удовлетворительно»		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
0-2	«неудовлетворительно»		Задание не решено.

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе подготовки презентации по теме задания**

Практические советы для создания эффективной структуры кадра и удобного восприятия при оформлении результатов работы в виде презентации:

- объекты, которые несут сравнительно самостоятельную, отличную от других информацию, следует графически разделить;
- объекты можно объединить, пользуясь единой формой, цветом, размером или заключением в рамку;
- при компоновке отдельных кадров необходимо следить, чтобы объекты располагались по всему полю кадра;
- главное содержание и компоненты кадра, расположенные в местах плохого восприятия, выделять эффективными способами: контрастный цвет; черная или цветная рамка; контрастный цвет, заключенный в черную рамку; увеличение размера объекта; не следует применять в кадре большое количество цветов, чтобы не создавать пестроты, которая утомляет зрение. Наименьшее утомление глаз вызывают желтый, желто-зеленый, зеленый и светлые ахроматические цвета. Если кадр рассматривается с близкого расстояния, цвета могут быть не очень насыщенными с примесью серого, а если кадр изучают с большого расстояния в пределах учебного кабинета, то необходимы яркие насыщенные тона; система окраски должна четко разграничивать отдельные части кадра.

## Методика оценивания выполнения презентаций

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
5	«отлично»	1. Полнота выполнения презентаций; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. и т.д.	Выполнены все требования к составлению презентаций: дизайн слайдов, логика изложения материала, текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы
4	«хорошо»		Основные требования к презентациям выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем презентации
3	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от требований к презентациям. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании презентаций или при ответе на дополнительные вопросы.
0-2	«неудовлетворительно»		Тема презентации не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

### Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе решения ситуационных задач и кейс-заданий

Приступая к решению ситуационной задачи или кейс-задания, нужно, прежде всего, внимательно прочесть соответствующую главу (или главы) учебника и другую литературу, а также изучить рекомендованные нормативные акты. Рекомендуется использовать электронные библиотечные системы (ЭБС) «Юрайт» и «Viblioclub», а также ЭИОС «Прометей». Фактические обстоятельства, составляющие содержание ситуационной задачи, считаются доказанными.

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

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. В связи с этим каждое из предлагаемых самостоятельных решений имеет право на существование с обязательным обоснованием его с точки зрения соответствия действующему законодательству.

Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если студенты при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже.

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Продумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом. Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов: используйте знания, полученные в процессе лекционного курса; внимательно читайте кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с выводами; не смешивайте предположения с фактами; При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

### **Методика оценивания решения кейс-заданий и задач по анализу конкретных ситуаций**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
13-15	«отлично»	<p>Полнота и последовательность действий;</p> <p>Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы</p> <p>Точность использования терминологии;</p> <p>Своевременность выполнения задания;</p> <p>Самостоятельность решения.</p>	<p>Основные требования к решению кейс-задания (задачи) выполнены.</p> <p>Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количества решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения;</p>
9-12	«хорошо»		<p>Основные требования к решению кейс-задания (задачи) выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений</p>



6-8	«удовлетворительно»	Имеются существенные отступления от решения кейс-задания (задачи). В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат
0-5	«неудовлетворительно»	Кейс-задание (задача) не решено, обнаруживается существенное непонимание проблемы

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе проведения «круглого стола»**

**Круглый стол** предоставляет возможность участникам обсудить проблему с целью определения возможных путей ее решения, обозначить наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта, полученного в процессе изучения дисциплины.

Круглый стол организуется с учетом обсуждения преднамеренно заложенных нескольких точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит участников к приемлемым для всех позициям и решениям. Таким образом, неотъемлемым составляющим круглого стола становится: неразрешённый вопрос, равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон, выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении круглого стола для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы предусматривается:

- оптимальное количество участников и приглашенных;
- оснащение помещения мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- устанавливается регламент выступлений (3-5 мин);
- обеспечивается соответствующее оформление аудитории, коммуникации осуществляются «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.

**Методика оценивания сформированности компетенции по итогам проведения «круглого стола»**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
13-15	«отлично»	<p>1. Общая культура и эрудиция</p> <p>2. Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений</p> <p>3. Умение вести дискуссию</p> <p>4. Умение отстаивать своё мнение</p> <p>5. Активность в обсуждении</p>	<p>Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и работать с информацией, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения, убедительного отстаивания своей позиции; кроме того отмечен высокий уровень активности, такта, глубины и оригинальности суждений</p>
9-12	«хорошо»	<p>6. Масштабность, глубина и оригинальность суждений</p>	<p>Отмечены достаточный уровень общей культуры и эрудиции, но при этом допущены пробелы в ведении дискуссии. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений</p>
6-8	«удовлетворительно»		<p>Участник ограничивается обозначением собственного мнения, без выраженных попыток его отстаивать, либо недостаточно активен в процессе обсуждения. Суждения не отличаются масштабностью, глубиной и оригинальностью.</p> <p>В частности, слабо выражены навыки и умения моделировать решения в соответствии с поставленной проблематикой, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат</p>

0-5	«неудовлетворительно»
-----	-----------------------

Участник пассивен и не демонстрирует выраженного интереса к обозначенной проблематике
---

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций в ходе проведения «деловой игры»**

Организация деловой игры осуществляется по определенным правилам, которые озвучивает преподаватель. Темы деловых игр разнообразны, но их условия актуальны и близки к жизненной ситуации, проблеме.

Игроки могут не иметь опыта для ее решения, но обладают базовыми знаниями, воображением и другими способностями. Общий для всей команды -конечный результат, достижение цели, выработанное решение.

Правильных решений может быть несколько. Возможность искать разные пути для решения задачи обычно заложены в условие. Участники сами выбирают роли и модели поведения для успешного решения задачи.

Этапы проведения

1. Подготовительный этап. Выявление проблемы, выбор темы и определение задач. Выбор вида и формы игры, работа над игровой стратегией, подготовка материалов.

2. Ввод участников в игровую ситуацию. Привлечение интереса, целеполагание, формирование команд, мобилизация участников.

3. Групповая или индивидуальная работа по установленным правилам или без них.

4. Выводы и анализ итогов самостоятельно и/или с привлечением экспертов.

### **Методика оценивания сформированности компетенции по итогам проведения «деловой игры»**

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
13-15	«отлично»	1.Общая культура и эрудиция 2. Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений 3. Умение вести дискуссию 4. Умение отстаивать своё мнение 5. Активность в обсуждении	Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и работать с информацией, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения, убедительного отстаивания своей позиции; кроме того отмечен высокий уровень активности, такта, глубины и оригинальности суждений

9-12	«хорошо»	6. Масштабность, глубина и оригинальность суждений	Отмечены достаточный уровень общей культуры и эрудиции, но при этом допущены пробелы в ведении дискуссии. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений
6-8	«удовлетворительно»		Участник ограничивается обозначением собственного мнения, без выраженных попыток его отстаивать, либо недостаточно активен в процессе обсуждения. Суждения не отличаются масштабностью, глубиной и оригинальностью. В частности, слабо выражены навыки и умения моделировать решения в соответствии с поставленной проблематикой, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат
0-5	«неудовлетворительно»		Участник пассивен и не демонстрирует выраженного интереса к обозначенной проблематике

### **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций при проведении контрольной работы**

**Контрольная работа** – средство контроля остаточных знаний, а также проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу, обычно состоящее из нескольких вопросов или заданий, которые обучающийся должен решить, выполнить.

Написание контрольной работы является важным звеном в выработке навыков самостоятельного изучения дисциплины, глубоком усвоении положений, выводов, законов, с целью приобретения опыта самостоятельного по-

лучения и накопления знаний, что необходимо дипломированному специалисту в его трудовой деятельности.

Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа.

Тщательное изучение теоретических вопросов в рамках контрольной работы позволяет студенту ознакомиться с общей структурой дисциплины, выявить логику изложения отдельных тем дисциплины. Для её выполнения могут привлекаться дополнительный научный, нормативно-законодательный, статистический и прочий материал, что позволяет расширять кругозор студента, знакомить его с современными проблемами в рамках излагаемых вопросов контрольной работы, а также заставляет его сравнивать, сопоставлять, обобщать, делать самостоятельные выводы, способствует выработке собственной точки зрения.

Контрольная работа позволяет преподавателю построить суждение о глубине изучения, степени освоения предмета, уровне подготовки студента к экзамену по учебному курсу. Обучающемуся эта работа дает возможность уяснить объективные критерии и ориентиры необходимого и желательного уровня подготовки к экзамену по курсу.

Сначала необходимо изучить учебную тему курса в соответствующих разделах учебников и учебных пособий по экономике и экономической теории. Затем желательно ознакомиться с дополнительной литературой: изложением соответствующих разделов отдельных монографий и статей, которые студент может подобрать самостоятельно или воспользоваться работами, рекомендованными в методическом указании.

Изучая литературу, накапливая фактический материал, обучающийся должен составить для себя представление об основных положениях излагаемых вопросов, наиболее важных проблемах, направлениях их решения. В изложении вопросов контрольной работы обучающийся должен строить ответы собственными словами.

### **Методика оценивания сформированности компетенции по итогам проведения контрольной работы**

<b>Баллы</b>	<b>Оценка</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>
24-30	«отлично»	1. Полнота и четкость изложения теоретического материала; 2. Способность самостоятельного решения практического задания; 3. Умение оперировать экономическими терминами и категориями; 4. Культура речи; 5. Умение обоснован-	Даны ответы на поставленные вопросы, обучающийся демонстрирует знание основных положений учебной дисциплины, глубокое и прочное усвоение программного материала, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию

		но излагать и отстаивать собственное мнение.	с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний.
17-23	«хорошо»		Даны развернутые ответы на вопросы контрольной работы, обучающийся демонстрирует знание пройденного материала, сущность и содержание отраслевых понятий, категорий, дает аргументированные и логически последовательные ответы. Однако, допускается неточность в ответе. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями.
10-16	«удовлетворительно»		Даны ответы, свидетельствующие, о том, что обучающийся имеет знания основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, нарушения логической последовательности в изложении пройденного материала, испытывает затруднения при выполнении практических заданий
0-9	«неудовлетворительно»		Даны ответы, которые свидетельствуют о том, что обучающийся не знает значительной части пройденного программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями и ошибками выполняет или вообще не выполняет практические задания.

## **Порядок проведения оценивания сформированных компетенций при проведении зачета**

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

– Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

– Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

– Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет. Зачет проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

### **Методика оценивания ответа на зачете**

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
--------------	---------------	-------------------	-----------------

0-9	«не зачтено»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Полнота изложения теоретического материала;</li> <li>2. Способность самостоятельного решения практического задания;</li> <li>3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);</li> <li>4. Самостоятельность ответа.</li> </ol>	<p>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 практических заданий не выполнено, т.д студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>
10-12	«зачтено»		<p>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.</p>



12-17	«зачтено»
17-20	«зачтено»

Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских 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.

Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета 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.