ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства»

Утверждены решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол 12 от 30 мая 2024 г.

Кафедра экономики

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ - 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ,

ПРОФИЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – БАКАЛАВРИАТ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5A9FA0FAD6D6153888A98846B419FD3
Владелец: Бучаев Ахмед Гамидович
Действителен: с 11.07.2024 до 04.10.2025

Махачкала – 2024

УДК 334
ББК 65.29

Составитель – Мусаева Светлана Халитовна, старший преподаватель кафедры экономики ДГУНХ, Амирханова Патимат Магомедсултановна, старший преподаватель кафедры экономики ДГУНХ.

Внутренний рецензент - Минатуллаев Арслан Айнутдинович, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент - Азаев Азиз Магомеднабиевич, кандидат экономических наук, преподаватель кафедры «Менеджмент» Дагестанского государственного технического университета.

Представитель работодателя - Папалашов Абдулвагаб Яхьяевич, генеральный директор АО «Завод им. Гаджиева», д.э.н., профессор.

Оценочные материалы дисциплины «Антикризисное управление» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970, и в соответствии с приказом №245 от 6 апреля 2021г. Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Оценочные материалы по дисциплине «Антикризисное управление» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Мусаева С.Х., Амирханова П.М. Оценочные материалы по дисциплине «Антикризисное управление» для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2024 г., 51 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 28 мая 2024 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации, к.э.н., доцентом Минатуллаевым А.А.

Одобрены на заседании кафедры экономики 23 мая 2024 г., протокол № 11.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов……..……..…….....4

РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины…….....……..….5

1.1 Перечень формируемых компетенций…….……..…5

1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....6

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине……..…….....…….11

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания……....38

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций…….……..……..40

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 «Антикризисное управление» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации».

Оценочные материалы дисциплине «Антикризисное управление» 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

код компетенции	Формулировка компетенции
ОК	**ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ОПК-3.3	Обосновывает результаты принятия организационно-управленческих решений, составляет прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии
ОПК-3.4	Выявляет возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия

1.1.Планируемые результаты обучения по дисциплине

код компетенции	Формулировка компетенции
ОК	**ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ОПК-3.3 Обосновывает результаты принятия организационно-управленческих решений, составляет прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии	**Знать:** - теоретические основы управленческих решений; - условия подготовки сбалансированных управленческих решений; -функциональные стратегии компаний с целью подготовки, сбалансированных организационно - управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии. **Уметь:** - оценивать условия осуществления управленческих решений; - оценивать экономические условия осуществления сбалансированных управленческих решений; - оценивать условия осуществления предпринимательской деятельности и выявлять функциональные стратегии компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии. **Владеть:** -навыками принятия сбалансированных организационно - управленческих решений; -навыками принятия решений в области реализации сбалансированных организационно - управленческих решений во взаимосвязи с функциональными стратегиями компаний; - способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных организационно - управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприя-

	тии.
ОПК-3.4 Выявляет возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия	Знать: — основные методы повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия; — виды стратегий предпринимательской деятельности; — основные методы повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности. Уметь: — выявлять возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия; — осуществлять поиск возможностей повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия; — производить анализ возможности повышения эффективности управления, с целью реализации стратегии предприятия. Владеть: — навыками повышения эффективности управления предприятия. стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности; — технологиями повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия, и выхода из проблемных ситуаций, -навыками выработки и реализации стратегии предприятия и эффективности его управления.

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	***Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций***	***Уровни освоения компетенций***	***Критерии оценивания сформированности компетенций***	***Виды оценочных средств***
ОПК-3.3 Обосновывает результаты принятия организационно-управленческих решений, составляет прогнозы развития конкретных экономических	**Знать:**- — - теоретические основы управленческих решений; - условия подготовки сбалансированных управленче-	**Пороговый уровень**	Обучающийся знает теоретические основы управленческих решений.	**Блок А –**задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для обсуждения
		Базовый уровень	Обучающийся хорошо знает условия подготовки сбалансированных управленческих реше-	

процессов на предприятии	ских решений; - функциональные стратегии компаний с целью подготовки, сбалансированных организационно - управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии.		ний.	
		Продвинутый уровень	Обучающийся обладает широкими знаниями функциональные стратегии компаний с целью подготовки, сбалансированных организационно управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии.	
	Уметь: - оценивать условия осуществления управленческих решений; - оценивать экономические условия осуществления сбалансированных управленческих решений; - оценивать условия осуществления предпринимательской деятельности и выявлять	**Пороговый уровень**	Обучающийся слабо оценивает условия осуществления управленческих решений	**Блок В** – задания реконструктивного уровня -типовые задачи; – тематика эссе; - тематика презентаций
		Базовый уровень	Обучающийся умеет оценивать экономические условия осуществления сбалансированных управленческих решений;	
		Продвинутый уровень	Обучающийся умеет оценивать условия осуществления предпринимательской деятельности и выявлять функциональные стра-	

	функциональные стратегии компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии.		тегии компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений и составлять прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии.	
	Владеть- — — навыками повышения эффективности управления предприятия. стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности; — технологиями повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия, и выхода из проблемных ситуаций, -навыками выработки и реализации стратегии	**Пороговый уровень**	Обучающийся владеет навыками критического навыками повышения эффективности управления предприятия. стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности.	**Блок С** – задания практико-ориентированного уровня - кейс-задания; – деловые игры; - тематика дискуссий; - тематика эссе; - производственные ситуации.
		Базовый уровень	Обучающийся хорошо владеет навыками технологиями повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия, и выхода из проблемных ситуаций.	
		Продвинутый уровень	Обучающийся успешно владеет навыками выработки и реализации стратегии предприятия и эффективности	

	предприятия и эффективности его управления.		его управления.	
ОПК-3.4 Выявляет возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия	**Знать:** — основные методы повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия; — виды стратегий предпринимательской деятельности; — основные методы повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности.	**Пороговый уровень**	Обучающийся знает основные методы повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия.	**Блок А –**задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для обсуждения
		Базовый уровень	Обучающийся хорошо знает виды стратегий предпринимательской деятельности.	
		Продвинутый уровень	Обучающийся успешно владеет знаниями о методах повышения эффективности и управления для реализации стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности.	
	Уметь: — выявлять возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия;	**Пороговый уровень**	Обучающийся слабо умеет выявлять возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия.	**Блок В** – задания реконструктивного уровня -типовые задачи; – тематика эссе; - тематика презентаций
		Базовый уровень	Обучающийся хорошо умеет	

	— осуществлять поиск возможностей повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия; — производить анализ возможности повышения эффективности управления, с целью реализации стратегии предприятия.		осуществлять поиск возможностей повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия.	
		Продвинутый уровень	Обучающийся успешно умеет анализировать возможности повышения эффективности управления, с целью реализации стратегии предприятия.	
	Владеть: навыками повышения эффективности управления предприятия. стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности; — технологиями повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия, и выхода из проблемных си-	**Пороговый уровень**	Обучающийся слабо владеет навыками повышения эффективности управления предприятия. стратегии предприятия, также виды стратегий предпринимательской деятельности.	**Блок С** – задания практико-ориентированного уровня - кейс-задания; – деловые игры; - тематика дискуссий; - тематика эссе; - производственные ситуации.
		Базовый уровень	Обучающийся хорошо владеет технологиями повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия, и выхода из проблемных ситуаций.	
		Продвинутый уровень	Обучающийся успешно владеет навыками выработки и реализа-	

	туаций. -навыками выработки и реализации стратегии предприятия и эффектив-ности его управления.		ции стратегии предприятия и эффективности его управления.	

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

<u>Для проверки сформированности компетенции</u> ОПК-3.3 Обосновывает результаты принятия организационно-управленческих решений, составляет прогнозы развития конкретных экономических процессов на предприятии

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 предприятия

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 конфликти
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 беспроигрышным;
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, находиться в стороне от конфликта и не подвергаться 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 3способа 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

А2. 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

1. Ценная бумага дает право на получение через 5 лет 2000 тыс. руб. Годовая процентная ставка 15%. Сколько стоит ценная бумага сегодня?

В таблице приведены данные, характеризующие результаты функционирования пяти предприятий города в течение года.

Предприятия	***Показатели работы предприятий***		
	Размер годовой прибыли	***Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, млн. ден. ед.***	***Среднегодовой остаток оборотных средств, млн. ден. ед.***
A	20	75	50
B	30	150	100
C	25	100	100
Д	40	300	100
E	35	125	125

Определите предприятие, характеризующееся наивысшей эффективностью работы.

В2. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Понятие «инфраструктура», особенности инфраструктуры бизнеса.
2. Особенности посреднической предпринимательской деятельности.
3. Биржевое предпринимательство.
4. Предпринимательство в финансовой сфере.
5. Понятие потребностей
6. Профилактика банкротства в управлении предприятием.
7. Методы сглаживания негативных тенденций в развитии предприятия.

8. Мировой опыт процедуры банкротства.
9. Причины несостоятельности отечественных предприятий.
10. Региональные программы реформирования, реструктуризации и финансового оздоровления предприятий.

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 разберетесь).

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 баланса, пробела 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 зна-

чительно 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.

Предлагаемое решение	*Инд. решение*	*Решение Совета*	*Годовые расходы, млн. руб.*	*Годовая прибыль, млн. руб.*
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 отве-

чает 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 потребуется 15-20 мин. Согласие с общими критериями подтверждается также в форме 1.

4-й этап. Принятие группового решения: участники дискуссии оценивают 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.

2ФИО - ……. - ……. руб.

3ФИО - ……. - ……. руб.
4ФИО - ……. - ……. руб.
5ФИО - ……. - ……. руб.
6ФИО - ……. - ……. руб.
7ФИО - ……. - ……. 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.

БЛОК Д. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие кадровой политики организации; типы и причины конфликтов в организации;
2. Методы антикризисного управления конфликтами;
3. Природа конфликта в организации.
4. Цели и задачи кадровой политики в условиях кризиса.
5. Критерии оценки несостоятельности (банкротства) организаций.
6. Финансовая реструктуризация несостоятельных предприятий.
7. Понятие, цели и сроки процедуры наблюдения
8. Подготовка и проведение первого собрания кредиторов;
9. Вознаграждение арбитражных управляющих.
10. Обеспечение сохранности имущества должника при наблюдении.
11. Понятие реструктуризации. Реорганизация предприятия
12. Финансовая реструктуризация несостоятельных предприятий;
13. Досудебная санация.

14. Права и обязанности временного управляющего. Вознаграждение временного управляющего
15. Подготовка и проведение первого собрания кредиторов.
16. Причины неплатежеспособности предприятия.
17. Финансовое оздоровление предприятия-должника.
18. Критерии оценки несостоятельности (банкротства) организаций.
19. Порядок заключения мирового соглашения.
20. Процедура внешнего управления. Внешний управляющий.

Для проверки сформированности компетенции ОПК-3.4 Выявляет возможности повышения эффективности управления для реализации стратегии предприятия

БЛОК А. ЗАДАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО УРОВНЯ («ЗНАТЬ»)

А1. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1.Выберите наиболее точное определение инвестиций
А) вложение финансовых средств в различные виды экономической деятельности с целью сохранения и увеличения капитала;
Б) приобретение ценных бумаг;
В) вложение денег на депозитные счета в банках.

2.Инвестиционные процедуры связаны с вложением денежных средств в проекты, которые будут обеспечивать получение предприятием дополнительной выручки
а) да
б) нет

3.Привлеченные средства – это средства, которые необходимо вернуть на определенных заранее условиях (сроки, проценты).
а) да
б) нет

4.Государственный и банковский кредит относятся к заемным источникам финансирования инвестиций
а) да
б) нет

5.Чистая текущая стоимость показывает, что суммарный денежный поток в течение жизненного цикла инвестиций перекроет капиталовложения, обеспечит определенный уровень доходности на вложенные средства
а) да

б) нет

6.При оценке инвестиционной привлекательности предприятий учитывают только рентабельность производства и масштабы предприятия
а) да
б) нет

8. Оценка эффективности инвестиционных проектов необходима для
А) определения необходимого объема инвестиционного капитала;
Б) определения экономической целесообразности вложения капитала и сравнения альтернативных вариантов инвестиционных проектов;
В) рекламы бизнес-плана.

9. Суть определения чистой текущей стоимости проекта (NPV) заключается в
А) определении совокупного дохода от реализации проекта;
Б) определении совокупных инвестиционных издержек, необходимых для реализации проекта;
В) сравнении денежных поступлений от реализации проекта с инвестиционными расходами, необходимыми для его реализации.

10. Окупаемость проекта – это….
А) период времени, за который первоначальные финансовые вложения, связанные с инвестиционным проектом, покрываются суммарными денежными поступлениями от его осуществления;
Б) период времени, за который ожидается расходование всех инвестиционных ресурсов;
В) период времени, за который получены доходы, превышающие единовременные и текущие вложенные средства.

11. Рентабельность проекта – это…
А) разность между денежными поступлениями от реализации проекта и инвестиционными расходами;
Б) отношение инвестиционных расходов к предполагаемой прибыли от реализации проекта;
В) отношение прибыли от реализации проекта к инвестиционным расходам;
Г) период времени, за который получены доходы, превышающие вложенные средства.

12. Какой показатель не используется при выборе наиболее выгодного варианта инвестиционного проекта:
А) чистый дисконтированный доход;
Б) индекс доходности;
В) внутренняя норма доходности;
Г) объем инвестиционных расходов;
Д) срок окупаемости

13. Если чистый дисконтированный доход при заданной норме дисконта больше нуля, то проект следует:
А) принять;
Б) отвергнуть.

14. Укажите, что из ниже перечисленного характеризует заемный капитал предприятия
А) это средства, привлеченные извне; они не подлежат возврату, а субъекты, предоставившие их, участвуют в доходах от реализации инвестиций на правах долевой собственности;
Б) это средства, которые необходимо вернуть на определенных заранее условиях (сроки, проценты); субъекты, предоставившие средства по этим каналам, участвуют в доходах от реализации инвестиционного проекта;
В) это средства, которые необходимо вернуть на определенных заранее условиях (сроки, проценты); субъекты, предоставившие средства по этим каналам, в доходах от реализации инвестиционного проекта не участвуют.

15. Первоначальные инвестиции по проекту равны 930 тыс. руб. Ожидается, что в течение последующих 5 лет проект будет приносить по 250 тыс. руб. прибыли в год. Расчетная ставка рентабельности по проекту составит
А) 26,9%;
Б) 37,2%;
В) 18,6%;
Г) 5%

18.Первоначальные инвестиции по проекту равны 1млн.руб. Ожидается, что в течение последующих 5 лет проект будет приносить по 250 тыс. руб. прибыли в год. Срок окупаемости проекта составит
А) 3 года;
Б) 4 года;
В) 5 лет;
Г) 2,5 года

19. Определить годовую экономию от внедрения новой техники, если себестоимость единицы продукции уменьшилась с 18 до 14 рублей. Годовой объем производства продукции - 20 тыс. изделий.
А) 480 тыс.руб.;
Б) 360 тыс.руб.;
В) 80 тыс.руб.;
Г) 1440 тыс.руб.

20. Определить экономию до конца года от внедрения новой техники, если себестоимость единицы продукции уменьшилась с 20 до 16 рублей. Годовой

объем производства продукции - 20 тыс. изделий. Предприятие внедряется с 1 октября.

А) 480 тыс.руб.;
Б) 360 тыс.руб.;
В) 20 тыс.руб.;
Г) 1440 тыс.руб.

А2. 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.

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 и коэффициента восстановления (утраты) платежеспособности.

Актив	**Код строки**	**На начало отчетного периода**	**На конец отчетного периода**
1	2	3	4
I.**ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ** Нематериальные активы	110	77	64
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 1	190	1217,5	2059,8
II.ОБОРОТНЫЕАКТИВЫ 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 (плате-	240	769,7	870,5

жи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты)			
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
БАЛАНС (сумма строк 190+290)	300	8044,6	12199,7
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ Уставной капитал	410	3565,0	3565,0
Добавочный капитал	420	101,8	257,6
Резервный капитал	430	300	350
В том числе: Резервы, образованные в соответствии с законодательством	431	250	280
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
III. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА Займы и кредиты	510	105	157
Отложенные налоговые обязательства	515		
Прочие долгосрочные обязательства	520		
Итого по разделу IV	590	105	157
III. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА 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
БАЛАНС (сумма строк 490 + 590+ 690)	700	8044,6	12199,7

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
I. **ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ** Нематериальные активы	110	77	64
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 1	190	1217,5	2059,8
II.ОБОРОТНЫЕАКТИВЫ 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
БАЛАНС (сумма строк 190+290)	300	8044,6	12199,7
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
Уставной капитал	410	3565,0	3565,0
Добавочный капитал	420	101,8	257,6
Резервный капитал	430	300	350
В том числе: Резервы, образованные в соответствии с законодательством	431	250	280
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
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Займы и кредиты	510	105	157
Отложенные налоговые обязательства	515		
Прочие долгосрочные обязательства	520		
Итого по разделу IV	590	105	157
IV. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
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
БАЛАНС (сумма строк 490 + 590+ 690)	700	8044,6	12199,7

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 9. 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 10. 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 4. 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. КЕЙС-ЗАДАНИЯ

Кейс 1.Предприниматель Абакаров А.А. сделал предварительные расчеты и ожидает, что в следующем за отчетным году валовая выручка достигнет 4 500 тыс. руб., валовые затраты на производство (себестоимость) продукции - 4 200 тыс.руб., собственный капитал - 300 тыс. руб. Вклад собственных средств на депозитный счет в банке обеспечит получение предпринимателем значительных процентов (16 % годовых). Ставка налога на дивиденды составляет 15 проц., на заработную плату – 13 проц. общей начисленной суммы.

Какое решение должен принять Абакаров А.А.:

1. продолжить коммерческую деятельность и получать дивиденды от прибыли фирмы (80% прибыли)?
2. продать предприятие, вложить капитал в банк на депозитный счет и перейти работать в другую фирму ведущим менеджером с годовой заработной платой не менее 300 тыс. руб.?

Подсказка: при определении чистых доходов необходимо вычитать установленные налоги.

Кейс 2.Основную номенклатуру производственной программы АО «Рассвет» составляют изделия А, Б, В. Ключевые исходные показатели их производства, затрат и цен представлены в таблице.

Показатели деятельности предприятия в 2016 г.

Показатель	**Изделие**		
	А	**Б**	**В**
Годовой выпуск, тыс.шт. (N год.)	10	14	8
Цена реализации единицы продукции, тыс.р. (Ц)	10,0	9,0	12,0
Себестоимость полная единицы продукции, т.р. (Сст.)	9,0	7,0	10,0

Перед руководством компании стоит проблема определение наиболее рентабельного и наименее рентабельного изделия, которое, возможно, снимут с производства?

Определите рентабельность каждого изделия и среднюю рентабельность изделий акционерного общества.

Кейс 3.. При создании предприятия его владелец вложил сумму 2 000 тыс. руб. Процесс производства осуществляется в здании, которое до организации предприятия он сдавал в аренду. Арендная плата составляла 500 тыс. руб./год. До организации предприятия его учредитель был наемным менеджером с годовой заработной платой 200 тыс. руб.

- Деятельность созданного предприятия характеризуется следующими показателями:

Показатели	**Значение**
Объем производства, ед.	10000
Цена (без НДС), руб./ед.	900
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	600
Средние остатки оборотных средств, тыс. руб.	200
Затраты, тыс. руб.:	
материальные	250
по оплате труда наемных работников	150
сумма начисленной амортизации	100
прочие	40
Доходы от реализации излишнего имущества, тыс. руб.	50
Проценты, уплаченные за кредит, тыс. руб.	10

➢	Налоги, уплачиваемые из прибыли, %	➢	24
➢	Процент по депозитной ставке,%	➢	16

➢ Рассчитайте: прибыль валовую от реализации продукции (до налогообложения), чистую прибыль после выплат налогов и процентов за кредит; рентабельность производства; рентабельность продукции. Сделайте вывод целесообразности создания собственного предприятия по величине годовых доходов.

➢ Подсказка: определите общую сумму годовых доходов по каждому варианту: до создания предприятия и после.

С2. 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.Попытайтесь 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. Понятие антикризисного регулирования, методы государственного воздействия на состояние предприятий.
2. Участники антикризисного регулирования.
3. 3.Содержание и виды аналитической работы на предприятии
4. 4.Понятие антикризисного управления.
5. 5.Антикризисное законодательство, последние изменения в законодательстве.
6. Антикризисные процедуры: реорганизационные и ликвидационные.
7. Анализ финансового состояния предприятия по данным бухгалтерского баланса.
8. Обязательства предприятия.
9. Виды предприятий-должников (банкротств).
10. Группировка активов предприятия по степени их ликвидности и пассивов (обязательств) по степени срочности их оплаты
11. Условия ликвидности бухгалтерского баланса (текущая и перспективная ликвидность).

12.Расчет и оценка показателей ликвидности и платежеспособности.
13.Общие причины неплатежеспособности предприятий.
14.14.Бухгалтерская отчетность. Структура бухгалтерского баланса.
15.Показатели ликвидности и платежеспособности.
16.Оценка конкурентоспособности кризисного предприятия (внешние и внутренние факторы конкурентоспособности кризисного предприятия).
17.Очередность удовлетворения обязательств при банкротстве.
18.Процедура конкурсного производства.
19.Виды ликвидационной стоимости предприятия: упорядоченная ликвидация, ликвидационная, стоимость прекращения существования активов предприятия.
20. Формирование и использование конкурсной массы.

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 и заочной форм обучения применятся 100-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
100 –	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50

балльная шкала				
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

Показатели оценивания сформированности компетенций	**Баллы**	**Оценка**
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 реферата	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 требу-

			емом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными 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 практиче-

			скими 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 экзамена). 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.

- 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.

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

Итоговой формой контроля по дисциплине является зачет (IV семестр). 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.

Методика оценивания выполнения тестов

Баллы	**Оценка**	**Показатели**	**Критерии**
13-15	«отлично»	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования; и т.д.	Выполнено 85% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
9-12	«хорошо»		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»		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	«неудовлетворительно»		Выполнено не более 50% заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
9-10	«отлично»	1. Полнота данных ответов; 2. Аргументированность данных ответов; 3. Правильность ответов на вопросы; и т.д.	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»		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 допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0-2	«неудовлетворительно»		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.

Методика оценивания решения ситуационных задач

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
9-10	«отлично»	1. Полнота решения задач; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; и т.д.	Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество 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.
6-8	«хорошо»		Основные требования к решению задач 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.
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»		Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
9-10	«отлично»	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания; 4. Самостоятельность решения; и т.д.	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
6-8	«хорошо»		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.

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

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

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
13-15	«отлично»	Полнота и последовательность действий; Обоснованный и аргументированный выбор правовой нормы Точность исполь-	Основные требования к решению кейс-задания (задачи) выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и

		вания терминологии; Своевременность полнения задания; Самостоятельность решения.	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;
9-12	«хорошо»		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
6-8	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от решения кейс-задания (задачи). В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с зада-

			нием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат
0-5	«неудовлетворительно»		Кейс-задание (задача) не решено, обнаруживается существенное непонимание проблемы

Методика оценивания сформированности компетенции по итогам проведения «круглого стола»

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 6. Масштабность, глубина и оригинальность суждений	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»		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 само-

			оценки, 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

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 предло-	Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и работать с информацией, навыки четкого и точного изложения собственной

		жений 3. Умение вести дискуссию 4. Умение отстаивать своё мнение 5. Активность в обсуждении 6. Масштабность, глубина и оригинальность суждений	точки зрения, убедительного отстаивания своей позиции; кроме того отмечен высокий уровень активности, такта, глубины и оригинальности суждений
9-12	«хорошо»		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