

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Вилер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 05.10.2023 08:13:04
Уникальный программный ключ:
fceb25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

**ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНИТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Утверждено:
на заседании кафедры педагогики, психологии и
социальной работы
протокол № 4 от 10.11.2022 г.
Зав. кафедрой подписано ЭЦП/Бронников С.А.

Согласовано:
Председатель УМК
социально-гуманитарного
факультета
подписано ЭЦП/Хамидуллина Л.К.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
для очной формы обучения**

Стратегический менеджмент
Обязательная часть

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность)
39.04.02 *Социальная работа*

Направленность (профиль) подготовки
Социальная работа с различными группами населения

Квалификация
Магистр

Разработчик (составитель) Профессор, д. э.н., доцент (должность, ученая степень, ученое звание)	<u>подписано ЭЦП/Стовба Е.В.</u> (подпись, Фамилия И.О.)
---	---

Для приема: 2019-2020 г.

Бирск 2022 г.

Составитель / составители: Стовба Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры педагогики, психологии и социальной работы протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	15
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.....	15
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.....	18
4.3. Рейтинг-план дисциплины	27
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	27
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	27
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	28
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Анализ и оценка профессиональной информации	Способен объяснять и прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций (ОПК-2);	ОПК-2.1. Знать способы выявления социально значимых проблем, выработки путей их решения; способы прогнозирования социальных явлений и процессов; научные теории и концепции в области социальной работы, способы анализа, оценки и обобщения профессиональной информации о социальных явлениях и процессах на теоретико-методологическом уровне	Знать способы прогнозирования социальных явлений и процессов
		ОПК-2.2. Уметь выявлять и объяснять социально значимые проблемы, выработать пути их решения; прогнозировать социальные явления и процессы; анализировать, обобщать и оценивать профессиональную информацию о социальных явлениях и процессах, научные теории и концепции в области социальной работы для объяснения,	Уметь прогнозировать социальные явления и процессы

		прогнозирования и решения социально значимых проблем	
		ОПК-2.3. Владеть опытом и навыками выявления и объяснения социально значимых проблем, выработки путей их решения; прогнозирования социальных явлений и процессов; анализа, обобщения и оценки профессиональной информации о социальных явлениях и процессах, научных теорий и концепций в области социальной работы для объяснения, прогнозирования и решения социально значимых проблем	Владеть навыками прогнозирования социальных явлений и процессов
Системное и критическое мышление	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий . (УК-1);	УК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет её многофакторный анализ и диагностику.	Знать технологии разработки стратегий деятельности
		УК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии.	Уметь учитывать принцип системности при решении задач
		УК-1.3. Предлагает и обосновывает стратегию действий для достижения поставленной цели с учетом ограничений,	Владеть опытом и навыками системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций для выработки стратегии

		рисков и возможных последствий.	деятельности
--	--	------------------------------------	--------------

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Стратегический менеджмент» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Цель изучения дисциплины: формирование знаний, умений и владений в области стратегического управления, системного подхода к стратегическому управлению организацией, выработки стратегии действий, прогнозирования социальных явлений и процессов.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

ФГБОУ ВО «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУиТ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Стратегический менеджмент» на 3 семестр

очная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	34.2
лекций	12
практических/ семинарских	22
лабораторных	0
контроль самостоятельной работы (КСР)	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	0.2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	73.8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	0

Форма контроля:

Зачет 3 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов:				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		лекции,	практические занятия,	семинарские занятия,	лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)			
		Лек	П	Зч	СР С			
2 курс / 3 семестр								
1	Модуль 1. Введение в теорию стратегического менеджмента							
1.1	<p>Возникновение и развитие теории стратегического менеджмента</p> <p>Условия появления современного стратегического менеджмента. Особенности становления теории стратегического менеджмента. Этапы развития стратегического менеджмента как самостоятельной области управленческой практики. Определение стратегического менеджмента. Оценка уровня развития стратегического менеджмента в России и в</p>	2	2		6	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 1	Решение задач, Кейс-задания	Семинар, Тестирование

	зарубежных странах. Теоретические проблемы современного стратегического управления. Школы стратегического менеджмента, их представители, основные положения, достоинства и недостатки.							
1.2	<p>Основные понятия стратегического менеджмента. Понятие и виды стратегий</p> <p>Понятие стратегического менеджмента, его цели, функции и задачи. Стратегические решения и особенности их реализации. Стратегический проект, стратегическая программа, стратегический план, стратегическое управление, конкурентные преимущества, диверсификация. Стратегические правила. Стратегия и эффективность. Формулирование стратегии. Оправданность стратегии. Трудности при освоении процесса выработки стратегии.</p>	2	2	6	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2	Кейс-задания, Решение задач	Тестирование, Семинар	
1.3	<p>Стратегии организации и их классификация</p> <p>Стратегия организации и ее компоненты. Критерии эффективности стратегии. Стратегии корпоративного уровня: стратегии интегрированного роста, стратегии концентрированного роста, стратегии диверсифицированного роста; стратегии сокращения, стратегия стабилизации. Бизнес-стратегии: лидерство в издержках, дифференциация, фокусирование. Функциональные стратегии: финансовая стратегия,</p>		2	8	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 2	Решение задач, Кейс-задания	Тестирование, Семинар	

	инновационная стратегия, стратегия производства, стратегия управления персоналом.							
2	Модуль 2. Методологические основы стратегического менеджмента							
2.1	<p>Системный подход в стратегическом менеджменте</p> <p>Основные свойства систем. Правила (требования) применения системного подхода к стратегическому менеджменту. Программно-целевой подход. Маркетинговый подход. Функциональный подход. Воспроизводственный подход. Комплексный подход. Интеграционный подход. Динамический подход. Процессный подход. Количественный подход. Административный подход. Поведенческий подход. Ситуационный подход.</p>	2	2		6	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра № 2	Решение задач, Кейс-задания	Тестирование, Семинар
2.2	<p>Концепции стратегического менеджмента</p> <p>Предпосылки построения концепции стратегического менеджмента. Условия появления методологии стратегического управления. Цели и задачи стратегического управления. Методологические основы стратегического менеджмента: подходы, принципы, функции. Стратегическое планирование как сущностная основа стратегического</p>	2	2		6	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2	Кейс-задания, Решение задач	Семинар, Тестирование

	менеджмента. Конечный продукт стратегического менеджмента.							
2.3	<p>Стратегический маркетинг</p> <p>Стратегический маркетинг как составная часть стратегического менеджмента. Особенности развития стратегического маркетинга и стратегического менеджмента. Рыночные тенденции образования концепции стратегического маркетинга в процессе эволюции теорий маркетинга и менеджмента. Инструменты и сфера влияния стратегического маркетинга. Способы выбора конкретных ценностей: сегментация потребителей, выбор рынка – концентрация, позиционирование ценности.</p>	2	2		6	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2	Кейс-задания, Решение задач	Тестирование, Семинар
2.4	<p>Аналитическое обеспечение стратегического менеджмента</p> <p>Анализ макроокружения Роль анализа в стратегическом планировании и его специфика. Виды анализа внешней среды в стратегическом планировании. Анализ непосредственного окружения. Анализ внутренней среды. Методы анализа среды. Формирование видения, миссии и целей организации. Видение и миссия организации. Сущность и содержание миссии. Корпоративная миссия. Формулирование миссии. Требования к формулированию миссии. Правила формулирования миссии. Подходы к формулированию миссии. Факторы,</p>		2		8	Осн. лит-ра №№ 1,2	Кейс-задания, Решение задач	Тестирование, Семинар

	оказывающие влияние на миссию. Цели организации и их классификация. Типы целей организации. Пространство определения целей.							
3	Модуль 3. Содержание и структура стратегического управления							
3.1	Виды стратегического управления Выделение видов стратегического управления. Управление путем выбора стратегических позиций. Управление путем ранжирования стратегических задач. Управление по слабым сигналам. Управление в условиях стратегических неожиданностей. Управление стратегическими задачами.	2	2		4	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2	Кейс-задания, Решение задач	Тестирование, Семинар
3.2	Стратегическое планирование деятельности организации Стратегический потенциал организации. Основные подходы к выделению этапов стратегического управления. Подходы к формированию стратегических альтернатив и стратегический выбор. Сущность, типология, особенности стратегического планирования. Этапы процесса стратегического планирования. Структура стратегического плана.		2		8	Осн. лит-ра №№ 1,2 Доп. лит-ра №№ 1,2	Решение задач, Кейс-задания	Тестирование, Семинар
3.3	Ситуационный анализ в стратегическом управлении		2		8	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 1	Решение задач, Кейс-задания	Тестирование, Семинар

	Характеристика особенностей принимаемых стратегических решений. Технология выработки стратегических решений. Анализ процесса принятия стратегических решений. Ситуационный анализ в стратегическом управлении и его особенности. Возможности применения ситуационного анализа для реализации различных моделей стратегического поведения организации. Формирование стратегических целей и стратегии организации. Ресурсная концепция организации, характеризующая возможности организации определять и достигать долговременные стратегические цели, цели организации, приоритеты целей, временные интервалы и их измерение. Основные направления формулирования целей. Критерии оценки целей.							
3.4	Риски в стратегическом управлении Понятие рисков в стратегическом управлении. Виды рисков. Субъект риска. Измерение рисков. Внутренние и внешние риски организации. Стратегический анализ рисков организации. Процесс измерения рисков организации.	2		7.8	Осн. лит-ра № 1 Доп. лит-ра № 2	Кейс-задания, Решение задач	Семинар, Тестирование	
3.5	Зачет			1	0.2			
Итого по 2 курсу 3 семестру		12	22	1	74			
Итого по дисциплине		12	22	1	74			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: Способен объяснять и прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций (ОПК-2);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Зачет)	
		Незачтено	Зачтено
ОПК-2.1. Знать способы выявления социально значимых проблем, выработки путей их решения; способы прогнозирования социальных явлений и процессов; научные теории и концепции в области социальной работы, способы анализа, оценки и обобщения профессиональной информации о социальных явлениях и процессах на теоретико-методологическом уровне	Знать способы прогнозирования социальных явлений и процессов	Знания не сформированы	Знания полностью сформированы
ОПК-2.2. Уметь выявлять и	Уметь прогнозировать социальные	Умения не сформированы	Умения в основном сформированы

<p>объяснять социально значимые проблемы, выработать пути их решения; прогнозировать социальные явления и процессы; анализировать, обобщать и оценивать профессиональную информацию о социальных явлениях и процессах, научные теории и концепции в области социальной работы для объяснения, прогнозирования и решения социально значимых проблем</p>	<p>явления и процессы</p>		
<p>ОПК-2.3. Владеть опытом и навыками выявления и объяснения социально значимых проблем, выработки путей их решения; прогнозирования социальных явлений и процессов; анализа, обобщения и оценки</p>	<p>Владеть навыками прогнозирования социальных явлений и процессов</p>	<p>Владение навыками не сформировано</p>	<p>Владение навыками в основном сформировано</p>

профессиональной информации о социальных явлениях и процессах, научных теорий и концепций в области социальной работы для объяснения, прогнозирования и решения социально значимых проблем			
--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий . (УК-1);

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения (Зачет)	
		Незачтено	Зачтено
УК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет её многофакторный анализ и диагностику.	Знать технологии разработки стратегий деятельности	Знания не сформированы	Знания полностью сформированы
УК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной	Уметь учитывать принцип системности при решении задач	Умения не сформированы	Умения в основном сформированы

ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии.			
УК-1.3. Предлагает и обосновывает стратегию действий для достижения поставленной цели с учетом ограничений, рисков и возможных последствий.	Владеть опытом и навыками системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций для выработки стратегии деятельности	Владение навыками не сформировано	Владение навыками в основном сформировано

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Баллы, выставляемые за конкретные виды деятельности представлены ниже.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ОПК-2.1. Знать способы выявления социально значимых проблем, выработки путей их решения; способы прогнозирования социальных явлений и процессов; научные теории и концепции в области социальной работы, способы анализа, оценки и обобщения профессиональной информации о социальных явлениях и процессах на теоретико-методологическом уровне	Знать способы прогнозирования социальных явлений и процессов	Тестовые задания № 1-8, Семинар 1
ОПК-2.2. Уметь выявлять и объяснять социально значимые проблемы, вырабатывать пути их решения; прогнозировать социальные явления и	Уметь прогнозировать социальные явления и процессы	Задачи № 1-5

процессы; анализировать, обобщать и оценивать профессиональную информацию о социальных явлениях и процессах, научные теории и концепции в области социальной работы для объяснения, прогнозирования и решения социально значимых проблем		
ОПК-2.3. Владеть опытом и навыками выявления и объяснения социально значимых проблем, выработки путей их решения; прогнозирования социальных явлений и процессов; анализа, обобщения и оценки профессиональной информации о социальных явлениях и процессах, научных теорий и концепций в области социальной работы для объяснения, прогнозирования и решения социально значимых проблем	Владеть навыками прогнозирования социальных явлений и процессов	Кейс-задания
УК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет её многофакторный анализ и диагностику.	Знать технологии разработки стратегий деятельности	Семинар 1, Тестовые задания № 1-8
УК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии.	Уметь учитывать принцип системности при решении задач	Задачи № 1-5
УК-1.3. Предлагает и обосновывает стратегию действий для достижения поставленной цели с учетом ограничений, рисков и возможных последствий.	Владеть опытом и навыками системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций для выработки стратегии деятельности	Кейс-задания

Критериями оценивания при модульно-рейтинговой системе являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины

для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Тестовые задания

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установлении последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

Тестовые задания № 1-8

1. Какая ошибка наиболее часто повторяется при реализации новой стратегии:
 - а) отсутствие необходимых ресурсов;
 - б) неспособность и отсутствие желания осуществлять стратегическое планирование;
 - в) плохое знание внешнего рынка;
 - г) новая стратегия автоматически налагается на старую структуру.

2. Что требуется для оценки эффективности стратегии:
 - а) установить конкурентный подход организации;
 - б) установить межличностные отношения в коллективе;
 - в) сконцентрировать внимание на поставщиках.

3. При формировании миссии необходимо учитывать:
 - а) внешнюю направленность организации;
 - б) внутреннюю значимость организации;
 - в) структуру организации.

4. В периоды перестройки организации, когда нужно произвести ее «санацию», избавиться от всего устаревшего, необходимо внедрить стратегию:
 - а) роста;
 - б) умеренного роста;
 - в) сокращения масштабов деятельности или дезинвестирования.

5. Стратегия - это:
 - а) общий комплексный план;
 - б) набор правил, которыми организация руководствуется в своей деятельности;
 - в) оптимальный набор правил и приемов, которые позволяют реализовать миссию, достичь глобальных и локальных целей.

6. Стратегическое планирование – это планирование на:
 - а) краткосрочный период;
 - б) среднесрочный период;
 - в) долгосрочный период.

7. Какая из перечисленных переменных не относится к внутренней среде организации:
 - а) цели;

- б) конкуренты;
- в) структура;
- г) поставщики.

8. Не оказывает немедленного воздействия на организацию:

- а) среда принятия решений;
- б) среда прямого воздействия;
- в) среда косвенного воздействия.

Тестовые задания № 1-8

1. Метод оценки внешних сильных и слабых сторон компании, открывающихся перед ней внешних возможностей и угроз известен под названием:

- а) взвешенные рейтинги;
- б) SWOT-анализ;
- в) конкурентный анализ;
- г) вертикальная интеграция.

2. Технику выделения стратегических групп называют составлением:

- а) карты стратегических групп;
- б) графиком составления работ и программы действий;
- в) зоны стратегических действий.

3. SWOT-анализ основан на оценке следующих параметров(выберите несколько пунктов):

- а) темпы роста отрасли;
- б) сильные стороны организации;
- в) привлекательность отрасли;
- г) слабые стороны организации;
- д) угрозы;
- е) возможности.

4. Определите главное методическое требование к формированию миссии организации:

- а) недопустимость ориентации исключительно на максимизацию доходов собственников организации;
- б) учет реального потенциала организации;
- в) необходимость документального закрепления миссии.

5. Осуществление стратегического бенчмаркинга до начала стратегического планирования:

- а) повышает степень эффективности управления;
- б) позволяет максимально осуществить задуманные проекты;
- в) минимизировать риск конкурентов.

6. При проведении стратегических исследований сбор информации начинают с:

- а) вторичных данных;
- б) первичных данных;
- в) эксперимента.

7. Что представляет собой экстраполяция в системе стратегического управления:

- а) оценка внутренних переменных организации;
- б) перенесение прошлых тенденций в будущие периоды;
- в) управление посредством выбора стратегических позиций.

8. Экстраполяция применяется при прогнозировании будущего в:

- а) стратегическом планировании;
- б) долгосрочном планировании;
- в) краткосрочном планировании.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки (в баллах):

- **9-10** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 81 – 100 %;
- **7-8** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 61 – 80 %;
- **4-6** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 60 %;
- **до 4** баллов выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %;

Решение задач

Решение задач способствует формированию умений и навыков относящихся к конкретной сфере деятельности

Задачи № 1-5

Задача 1.

В коллективе освобождается место заместителя начальника. Среди членов группы существует несколько реальных претендентов на данную должность. Кого выбрать руководителю?

1. Руководитель принимает решение самостоятельно, без обсуждения с коллективом. Выбирает того, кто более исполнительен, послушен и не обладает инициативой, т.е. такого человека, которым можно управлять и который не будет составлять ему конкуренцию.
2. Принять решение самому очень трудно. Поэтому будет оттягивать дело и, возможно, ждать помощи со стороны: мнение коллектива или указание вышестоящего руководства.
3. Руководитель действует в соответствии с демократическим стилем:
 - а) Мнение бывшего коллеги.
 - б) Личная беседа с каждым членом группы, его мнение.
 - в) Выявить тех, кто имеет больше рекомендаций со стороны коллег.
 - г) Письменный опрос среди претендентов: что следует изменить в будущей работе?
 - д) Выявить самого инициативного и творческого претендента.
 - е) Официально представить его и объяснить, почему выбор пал на него.
 - ж) Успокоить, "подсластить пилюлю" другим претендентам.
4. Провести анонимный письменный опрос в виде рейтингового, "мягкого" голосования и назначить заместителем того, кто в наибольшей степени удовлетворяет вашим интересам

Задача 2.

Вы недавно назначены руководителем крупного отдела. Еще не все знают вас в лицо. Идя по коридору, вы видите трех работников, о чем-то оживленно беседующих и не обративших на вас никакого внимания. Возвращаетесь через 20 минут и застаете их в том же положении. Как вы поведете себя?

1. Остановитесь. Скажете, что вы их новый начальник, и вскользь заметите, что видите их здесь давно: "Если нет работы, зайдите ко мне в кабинет"?
2. Спросите, кто их непосредственный начальник. Попросите, чтобы он зашел к вам.
3. Поинтересуетесь, что их волнует, о чем разговор, как идут дела, нет ли претензий к администрации. После этого напомните, что пора работать.

4. Прежде всего поинтересуетесь, как обстоят дела в их отделе, каковы сроки окончания работы, что мешает работать ритмично.

Задача 3.

При распределении премий некоторые сотрудники коллектива посчитали, что их несправедливо обошли, и обратились к вам с жалобой. Что вы ответите?

1. Скажете, что премии распределяются и утверждаются в соответствии с приказом руководителя.
2. Успокоите сотрудников, пообещав, что они получат премию в следующий раз, если заслужат.
3. Посоветуете недовольным обратиться в соответствующий юридический или профсоюзный орган.

Задача 4.

Творческий, грамотный специалист не может подчиниться существующему режиму работы: вовремя начинать свой рабочий день. Часто опаздывает. Это связано с его психофизиологическими особенностями. Однако как работник он просто незаменим. Действия руководителя.

1. Объявить выговор, принять решительные меры для установления жестких рамок поведения вплоть до увольнения.
2. Выяснить причины опозданий, предложить вместе найти оптимальный режим работы.
3. Оставить все как есть.
4. Предложить коллективу организовать творческую группу для создания инновационной среды.
5. Объявить право самостоятельно планировать свой рабочий график одной из форм вознаграждения, компенсировав ее отсутствием "премии за дисциплину"

Задача 5.

Сотрудник вашего подразделения допустил халатность: не внес в информацию, направленную в вышестоящий орган госслужбы, уточненные данные. Действия руководителя.

1. Посочувствовать работнику, пустив разрешение ситуации на самотек.
2. Потребовав письменного объяснения, провести жесткий разговор, припомнив прежние ошибки подчиненного.
3. Вынести факт на обсуждение коллектива, предлагая принять коллективное решение.
4. Приложить к объяснительной записке докладную на имя руководителя организации с предложением о наказании.
5. Потребовать письменное объяснение, наложить взыскание в приказном порядке.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания решения задач

Описание методики оценивания выполнения решения задачи: уделяется внимание выбранному алгоритму, рациональному способу решения, правильному применению формул, получению верного ответа.

Критерии оценки

5 баллов выставляется студенту, если: составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

4 баллов выставляется студенту, если: составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

3 баллов выставляется студенту, если: задача понята правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.

1 балл выставляется студенту, если: задача решена неправильно.

0 баллов выставляется студенту, если: задача не решена.

Кейс-задания

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмысления, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

Кейс-задание 1.

Во время делового общения Ваш подчиненный К-в в процессе обсуждения его проекта не принимает Ваших замечаний, «вышел из себя», разговаривает самоуверенно и грубо.

Его поведение подрывает Ваш авторитет, ведь на совещании присутствуют все сотрудники вверенного Вам подразделения. Что Вы предпримете? Опишите свои действия.

Кейс-задание 2.

Ваш знакомый мистер N долго готовился к публичному выступлению на конференции в другом городе и очень волновался по этому поводу, т. к. осознавал, что не является достаточно хорошим оратором. Пересилив страх и волнение, он всё же с горем пополам выдержал это своеобразное испытание. Теперь он спешит поделиться с Вами своим опытом для того, чтобы узнать, что он сделал правильно, а что – нет с точки зрения искусства публичного выступления.

Вот что рассказал Ваш старый приятель мистер N: «Когда я вышел на трибуну, чувствовал себя ужасно: жутко волнуюсь, руки дрожат, коленки подгибаются, сам весь в холодном поту. Но думаю: вида не подам, чтобы не ударить в грязь лицом. И говорю с этакой наигранной бодростью:

«Здравствуйтесь, леди и джентльмены! Прекрасная погодка, не так ли? Надеюсь, вы чувствуете себя также бодро и весело, как и я!». Всё бы ничего, если бы не дрожь в голосе. Ну, думаю, не просто мне будет

достойно речь произнести... Решил заранее извиниться, чтоб задобрить аудиторию. Говорю: «Вы уж простите меня. Не успел толком подготовиться. Знаете ли, из-за того, что ночью плохо спал. У вас в городе весьма прескверные гостиницы». Чувствую – что-то не то говорю. Чтобы исправиться, продолжаю: «Тем не менее, надеюсь, что мое выступление будет весьма полезным. Как люди пожилые и немало повидавшие на свете, Вы все понимаете, какими бесценными знаниями я обладаю». Вот все никак в толк не возьму, что это 45-50-летние дядьки и тетки, которых было большинство в аудитории, так нахмурились и даже разобиделись. Ну прямо как дети малые. Тут я еще больше стусевался и стал свой доклад по бумажке читать. Так вроде мне спокойнее было, с конспектом-то. Все равно хотелось побыстрее закончить и уйти. Как мог протараторил и быстренько вон с трибуны в зал. Вот как все было».

Основываясь на рассказе мистера N, найдите и перечислите основные допущенные им коммуникативные ошибки (как минимум 7). В каких моментах выступления мистер N нарушил ораторскую этику? Дайте рекомендации, касающиеся правильной подготовки и организации публичного выступления.

Кейс-задание 3.

Коммерческая компания X столкнулась с трудностью, заключающейся в снижении эффективности работы и уровня получаемой прибыли. Приглашенный организационный консультант-психолог усмотрел источник проблемы в нескоординированности работы менеджеров разного звена и неэффективности предпочитаемого типа взаимодействия в ходе коммуникации. В частности, им отмечалось наличие своего рода ситуации неопределенности в коммуникативном взаимодействии менеджеров разного звена и рядовых служащих.

Психолог порекомендовал воплотить в жизнь ряд управленческих решений, способных, по его мнению, улучшить сложившуюся

критическую ситуацию. Основные рекомендации консультанта были таковы:

А) Уделить внимание формулировке основной миссии компании, а также донесению ее содержания до служащих всех уровней;

Б) Провести серию семинаров и тренингов, ставящих своей целью ознакомление менеджеров с основными перспективами развития

организации и обозначенными ею приоритетами; при этом осуществить информирование по данным вопросам рядовых служащих посредством участия менеджеров в трансляции элементов организационного знания;

В) Провести тренинг командообразования среди менеджеров, преследующий цель налаживания правил ролевого взаимодействия.

Следуя советам консультанта, компания X успешно разрешила имеющиеся ранее проблемы и, более того, превзошла былые показатели результативности и доходности.

Проанализировав ситуацию, назовите доминирующие типы взаимодействия в компании до и после реализации организационных изменений. Приведите аргументы из текста в пользу отстаиваемой Вами позиции. Объясните рекомендации психолога-консультанта, принимая во внимание его преимущественную ориентировку на изменение типов коммуникативного взаимодействия в организации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки (в баллах) (должны строго соответствовать рейтинг плану по макс. и мин. колич. баллов и только для тех, кто учится с использованием модульно-рейтинговой системы обучения и оценки успеваемости студентов):

- **2 балла** выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- **1 балл** выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- **0 баллов** выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

Вопросы для семинаров

Семинар 1

Семинар 1. Возникновение и развитие теории стратегического менеджмента

1. Условия появления современного стратегического менеджмента.
2. Особенности становления теории стратегического менеджмента.
3. Этапы развития стратегического менеджмента как самостоятельной области управленческой практики.
4. Определение стратегического менеджмента.
5. Оценка уровня развития стратегического менеджмента в России и в зарубежных странах.
6. Теоретические проблемы современного стратегического управления.
7. Школы стратегического менеджмента, их представители, основные положения, достоинства и недостатки.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки (в баллах):

- **5** баллов выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **4** балла выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- **3** балла выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- **0-2** балла выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

Зачет

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 2 курс / 3 семестр

1. Особенности становления теории стратегического менеджмента. Этапы развития стратегического менеджмента как самостоятельной области управленческой практики.
2. Оценка уровня развития стратегического менеджмента в России и в зарубежных странах.
3. Школы стратегического менеджмента, их представители, основные положения, достоинства и недостатки.
4. Стратегия организации и ее компоненты.
5. Стратегии корпоративного уровня: стратегии интегрированного роста, стратегии концентрированного роста, стратегии диверсифицированного роста; стратегии сокращения, стратегия стабилизации.
6. Бизнес-стратегии: лидерство в издержках, дифференциация, фокусирование.
7. Функциональные стратегии: финансовая стратегия, инновационная стратегия, стратегия производства, стратегия управления персоналом.
8. Системный подход в стратегическом менеджменте.
9. Предпосылки построения концепции стратегического менеджмента.
10. Методологические основы стратегического менеджмента: подходы, принципы, функции.
11. Стратегический маркетинг как составная часть стратегического менеджмента. Особенности развития стратегического маркетинга и стратегического менеджмента.
12. Рыночные тенденции образования концепции стратегического маркетинга в процессе эволюции теорий маркетинга и менеджмента.
13. Инструменты и сфера влияния стратегического маркетинга.

14. Роль анализа в стратегическом планировании и его специфика. Виды анализа внешней среды в стратегическом планировании. Анализ внутренней среды.
15. Формирование видения, миссии и целей организации.
16. Выделение видов стратегического управления.
17. Управление путем выбора стратегических позиций.
18. Управление путем ранжирования стратегических задач.
19. Управление стратегическими задачами.
20. Стратегический потенциал организации.
21. Основные подходы к выделению этапов стратегического управления.
22. Подходы к формированию стратегических альтернатив и стратегический выбор.
23. Сущность, типология, особенности стратегического планирования.
24. Этапы процесса стратегического планирования. Структура стратегического плана.
25. Характеристика особенностей принимаемых стратегических решений. Технология выработки стратегических решений.
26. Анализ процесса принятия стратегических решений.
27. Ситуационный анализ в стратегическом управлении и его особенности. Возможности применения ситуационного анализа для реализации различных моделей стратегического поведения организации.
28. Формирование стратегических целей и стратегии организации.
29. Понятие рисков в стратегическом управлении. Виды рисков.
30. Стратегический анализ рисков организации. Процесс измерения рисков организации.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания зачета

Зачет выставляется по рейтингу, в зависимости от эффективности работы в процессе изучения дисциплины, что определяется количеством набранных баллов за все виды заданий текущего и рубежного контроля зачтено – от 60 до 110 баллов не зачтено – от 0 до 59 баллов.

1.3. Рейтинг-план дисциплины

Таблица перевода баллов текущего контроля в баллы рейтинга

	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1
2		5	4	3	2	2	2	2	2	1
3			5	4	3	3	3	2	2	2
4				5	4	4	3	3	3	2
5					5	5	4	4	3	3
6						5	5	4	4	3
7							5	5	4	4
8								5	5	4
9									5	5
10										5

Рейтинг-план дисциплины представлен в Приложении 1.

2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Левушкина, С.В. Стратегический менеджмент : учебное пособие / С.В. Левушкина ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего

- образования «Ставропольский государственный аграрный университет». - Ставрополь : Секвойя, 2017. - 80 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-7567-0164-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485035>.
2. . Стратегический менеджмент. Формирование стратегии и проектирование бизнес-процессов : учеб. пособ. для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Фролов, Р. В. Серышев ; под ред. Ю. В. Фролова .— 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2019 .— 154 с. — (Университеты России) .— Книга доступна в электронной библиотечной системе biblioclub.ru .— Библиогр.: с. 106-107; 152 .— ISBN 978-5-534-09015-4 : 349 р. 17 к.

Дополнительная литература

1. Долгов, А.И. Стратегический менеджмент : учебное пособие / А.И. Долгов, Е.А. Прокопенко. - 4-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Флинта», 2016. - 278 с. - (Экономика и управление). - ISBN 978-5-9765-0146-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83145>.
2. Емельянова, Е.А. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Е.А. Емельянова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : Эль Контент, 2014. - 114 с. : табл., ил., схем. - Библиогр.: с. 104-108. - ISBN 978-5-4332-0174-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480465>.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования [proed.ru](http://npoed.ru) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npoed.ru/>.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

Программное обеспечение

1. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия
https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html
2. Windows - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021
3. Office Professional Plus - Договор №0301100003620000022 от 29.06.2020, Договор № 2159- ПО/2021 от 15.06.2021, Договор №32110448500 от 30.07.2021

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

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Херох work centre 5021, куосера km 1635, учебная мебель, звуковые колонки genius, настенный экран screer media, мультипроектор vivitek, компьютеры в сборе. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome 3. Windows
Аудитория 22(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Компьютеры в сборе, настенный экран, мультипроектор vivitek, учебная мебель, доска классная. Программное обеспечение 1. Office Professional Plus 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 23(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Проектор optoma x316, экран настенный 200 x 200 см профи тип tw, учебная мебель, доска классная.
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер в сборе, мфу куосера, стол компьютерный , нетбук . Программное обеспечение 1. Windows 2. Браузер Google Chrome 3. Office Professional Plus
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютеры в сборе, учебная мебель, принтер samsung, сканер hp scanjet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. Office Professional Plus