Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ганеев Винер Валиахметович
Должность: Директор
Дата подписания: 13.11.2026 16:08:47
Уникальный программный ключ:
fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
подписано ЭЦП Логачева Л.Р.
(подпись, инициалы, фамилия)

«__26__»_____02_____ 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Стратегический менеджмент
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа магистратуры
39.04.02 Социальная работа
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Организация и управление в социальной работе
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения
заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Бирск 2026 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 39.04.02 Социальная работа профиль Организация и управление в социальной работе, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №7 от 27.02.2026 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 27.02.2026.

Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы *(наименование кафедры разработчика программы)*	*подписано ЭЦП*	Бронников С.А.
Разработчик программы	*подписано ЭЦП*	Шайдукова Л.Д.
Руководитель образовательной программы	*подписано ЭЦП*	Бронников С.А.

1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

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.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
ОПК-2	Способен объяснять и прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций	ОПК-2.1. Использует профессиональную информацию, научные теории и концепции для выявления социально значимых проблем и выработке путей их решения
		ОПК-2.2. Применяет методы прогнозирования социальных явлений и процессов
		ОПК-2.3. Проводит анализ, обобщение и оценку профессиональной информации о социальных явлениях и процессах
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий .	УК-1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет её многофакторный анализ и диагностику.
		УК-1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной 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.

2. Структура и трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 2 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в сессии
Общая трудоемкость дисциплины	108	4 сессия - 36 5 сессия - 72
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	20	4 сессия - 10 5 сессия - 10
в том числе:		
лекции	4	4 сессия - 2 5 сессия - 2
лабораторные занятия	0	
практические занятия	16	4 сессия - 8 5 сессия - 8
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0	
консультации	0	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	88	4 сессия - 26 5 сессия - 62
Из них:		
контроль	0	
ФКР:		
зачет	0.2	5 сессия - 1
зачет с оценкой	0	
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	0	

3 Содержание дисциплины

Таблица 3 – Содержание дисциплины

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности				Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	Зч, час.	СРС, час.	
2 курс / 4 сессия						
1	Модуль 1. Введение в теорию стратегического менеджмента. Методологические основы стратегического менеджмента					
1.1	Возникновение и развитие теории стратегического менеджмента Условия появления современного стратегического менеджмента. Особенности становления теории стратегического менеджмента. Этапы развития стратегического менеджмента как самостоятельной области управленческой практики. Определение стратегического	2	2		6	Тестирование, Семинар

	менеджмента. Оценка уровня развития стратегического менеджмента в России и в зарубежных странах. Теоретические проблемы современного стратегического управления. Школы стратегического менеджмента, их представители, основные положения, достоинства и недостатки.					
1.2	Основные понятия стратегического менеджмента. Понятие и виды стратегий 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.		2		6	Семинар, Тестирование
1.3	Стратегии организации и их классификация 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, инновационная стратегия, стратегия производства, стратегия управления персоналом.		2		8	Тестирование, Семинар
1.4	Подходы в стратегическом менеджменте Системный подход в стратегическом менеджменте. Концепции стратегического менеджмента. Стратегический маркетинг. Аналитическое обеспечение стратегического менеджмента		2		6	Тестирование, Семинар
Итого по 2 курсу 4 сессии		2	8		26	
2 курс / 5 сессия						
1	Содержание и структура стратегического управления					

1.1	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		14	Семинар
1.2	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		16	Тестирование, Семинар
1.3	Ситуационный анализ в стратегическом управлении. 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.		2		14	Семинар
1.4	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		2		14	Семинар

	рисков организации.					
1.5	Зачет			1	4	
Итого по 2 курсу 5 сессии		2	8	1	62	
Итого по дисциплине		4	16	1	88	

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.

4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

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. 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.

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.

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:
- **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 исполнителен, 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
- «отлично» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит пояснения;- «хорошо» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе 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; кейс-задание решено верно, но решение не доведено до завершающего этапа;- «удовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения опе-рировать научными категориями,

анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; в решение кейс-задания верно вы-полнены некоторые этапы;- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; тесты решены менее.

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:

«Здравствуйте, 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, непросто 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 стушевался 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 Х 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 Х 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:

- «отлично» 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;
- «хорошо» выставляется студенту, если задание проанализировано в целом верно, в основном установлены причинно-следственные связи, демонстрируются достаточные умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет некоторые недочеты
- «удовлетворительно» 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;
- «неудовлетворительно» 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 знениями, анализировать информацию.

Критерии оценки

- отлично выставляется студенту, если 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;
- хорошо выставляется студенту, если не полностью раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий сравнительно четкие; допущены незначительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию средний.
- удовлетворительно выставляется студенту, если не полностью раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены незначительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий.
- неудовлетворительно – студент отказывается выступать на занятии.

Зачет

Зачет является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций.

Примерные вопросы к зачету, 2 курс / 5 сессия

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.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания зачета

раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации.

При оценивании зачета учитываются результаты всей практической деятельности студентов в рамках дисциплины в течение семестра. Зачет выставляется при условии правильного выполнения в полном объеме всех заданий.

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Все задания и практические работы за семестр выполнены полностью без неточностей и ошибок;

«не зачтено» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент допустил грубые ошибки при выполнении практических работ в семестре или не выполнил задания.

Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме:

5 сессия - зачет.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

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

5.1. Основная учебная 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 biblio-online.ru .— Библиогр.: с. 106-107; 152 .— ISBN 978-5-534-09015-4 : 349 р. 17 к.

5.2. Дополнительная учебная 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.

5.3. Другие учебно-методические материалы

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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 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. Операционная система Astra Linux - Договор 0301400003023000002 от 14 марта 2023 бессрочно
3. LIBREOFFICE - Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Kyocera km 1635, xerox work centre 5021, колонки, компьютер, мебель, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 21(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для курсового проектирования, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель, проектор, стенд, учебно-наглядные пособия, экран.
Аудитория 22(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, компьютер, мебель, проектор, экран. Программное обеспечение 1. LIBREOFFICE 2. Браузер Google Chrome
Аудитория 25(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для курсового проектирования, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Доска, мебель, проектор, стенд, учебно-методическая литература, учебно-наглядные пособия.
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	Компьютер, мебель, мфу, нетбук. Программное обеспечение

		1. Операционная система Astra Linux 2. Браузер Google Chrome 3. LIBREOFFICE
Аудитория 301 Читальный зал (электронный каталог)(ФМ)	Для самостоятельной работы	Компьютер, мебель, принтер, сканер hp scanyet g2410. Программное обеспечение 1. Браузер Google Chrome 2. LIBREOFFICE