

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра технологии, экономики образования и сервиса

*Приложение к программе
учебной дисциплины*


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Инновационные стратегии»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа «Стратегическое управление»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой


«03» сентября 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные, практические методы и способы стратегического управления (СК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1	Корпоративные финансы, Современный стратегический анализ, Стратегический дрейф, Управленческая экономика	Инновационные стратегии, Иностранный язык делового общения, Корпоративное право, Методология исследовательской деятельности, Правовые основы управленческой деятельности, Разработка корпоративных стратегий, Современные проблемы менеджмента, Стратегическое партнерство, Стратегическое распределение между организациями, Стратегическое управление корпорацией, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Форсайт компетенций специалистов	Научно-исследовательская работа, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая), Преддипломная практика

ПК-2	Управленческая экономика, Форсайт-менеджмент	SWOT-анализ управления, Инновационные стратегии, Организация стратегического планирования, Разработка корпоративных стратегий, Реализация стратегии, Стратегический анализ среды управления, Стратегический контроль, Стратегическое партнерство, Стратегическое распределение между организациями, Стратегическое управление корпорацией, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Формирование маркетинговых стратегий, Школы стратегического менеджмента	Научно-исследовательская работа, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая), Преддипломная практика
СК-1	Современный стратегический анализ, Стратегический дрейф, Форсайт- менеджмент	SWOT-анализ управления, Инновационные стратегии, Стратегический анализ среды управления	Научно-исследовательская работа, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая), Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая), Преддипломная практика

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Основные понятия, задачи и функции теории инновационных стратегий	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия инновационного стратегического менеджмента, классификацию инноваций, инновационный стратегический процесс; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять источники инноваций, инновационную среду, волновую теорию инноваций; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – циклами инновационного развития, корреляцией между типами инноваций и экономическим периодом цикла;
2	Инновации, технологии и стратегии	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегическую роль технологий и инноваций в развитии компании, Стратегический и инновационный аспекты управления развитием организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационно-управленческими инновациями, уровнями процесса управления инновациями, факторами, определяющие инноваций и стратегическое поведение организации;
3	Национальная и региональная инновационная система	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – концепцию национальных инновационных систем (НИС), теорию регионального жизненного цикла, теорию кластеров (М. Портер); <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выделять структура и показатели НИС, основные формы государственно-частного партнерства, инфраструктуру НИС, технологические ниши; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизмом интеграции НИС в единую глобальную

			инновационную систему, построением региональных инновационных систем в современных условиях;
4	Корпоративная инновационная система Корпорация и инновационная среда.	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – концепцию корпоративной инновационной системы (КИС) (Й. Шумпетер, Б. Твисс, К. Фримен, Р. Тротт), содержание и функциональную схему НИС; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ КИС, жизненного цикла корпоративных инноваций, технологических пределов и разрывов, диффузий и трансферов инноваций; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – моделями: инновационного процесса в компании: модель «технологического толчка»; «тянущих сил рынка»; интегрированной моделью; модель стратегических сетей;
5	Инновационная стратегия компании	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классификацию типов инновационного поведения организаций, цели, задачи, содержание и формы стратегического управления инновациями; понятие и виды инновационных стратегий; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать внешние и внутренние факторы в обосновании выбора стратегии; общие принципы разработки инновационной стратегии, выбор инновационной стратегии; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержанием и типологией корпоративных инновационных стратегий; портфелем инновационных стратегий; моделью стратегий: Ансоффа; GE/McKinsey; матрицей Томпсона и Стрикленда; матрицей ADL/LC;
6	Анализ основных форм инновационной деятельности. Технополисы, технопарки, бизнес-инкубаторы	ПК-1-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание, функции и роль инновационной инфраструктуры; основные формы организации инновационной деятельности, корпоративные формы организации инноваций, внутренние венчурные проекты, стратегические альянсы;

			<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять основные типы структур и функций технопарков (бизнес-инкубаторов, индустриальных парков), модели технополисов и технопарков; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разновидностью применения технопарков, бизнес-инкубаторов в стратегическом развитии инновационных компаний;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.
СК-1	Существенные затруднения в возможности рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные, практические методы и способы стратегического управления.	Определенные затруднения в возможности рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные, практические методы и способы стратегического управления.	Способен рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные, практические методы и способы стратегического управления.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы	40	ПК-1-2, СК-1	3
2	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)	20	ПК-1-2, СК-1	3
3	Экзамен	40	ПК-1-2, СК-1	3

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы
2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)
3. Экзамен

2.1 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Инновационные стратегии»

Направление 38.04.04 «Менеджмент», магистерская программа «Стратегическое управление».

1. Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы.
Оцениваемые компетенции: ПК-1-2, СК-1.

Критерии оценки

Оценивается знание материала, способность к его обобщению, критическому осмыслению, систематизации, умение анализировать логику рассуждений и высказываний: навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «5» (8-10 баллов) ставится, если: магистрант полностью усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

Оценка «4» (5-7 балла) ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «3» (3-4 балла) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, магистрант не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка «2» (менее 3 баллов) ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не

сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Примеры заданий:

Задание 1. Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной. В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибыли компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям. Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы 1. Чью позицию вы разделяете и почему?

2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

4. В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом:

- в масштабах фирмы?
- в масштабах региона, страны?

Задание 2. Менеджер должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции. Проанализируйте следующие предложения:

1. Выработывайте у себя положительное отношение к своим ближним.

2. Относитесь к окружающим с интересом.

3. Внимательно слушайте собеседника.

4. Пытайтесь поставить себя на место другого.

5. Всегда будьте готовы оказать другому помощь.

6. Признавайте достижения и сильные стороны других людей, выражая это, например, комплиментами.

7. Чаще называйте в разговоре своего собеседника по имени.

8. Ведите себя вежливо и корректно по отношению к окружающим.

9. Будьте в общении непринужденны и естественны.

10. По возможности настраивайтесь на радостный и оптимистический лад.

11. Будьте энергичны и уверены.

12. Выражайте свои мысли точно и внятно.

13. В беседе с окружающими чаще употребляйте местоимения «ты» и «вы», а не «я» и «мы».

14. Критические замечания высказывайте сдержанно и доброжелательно.

15. Постоянно повышайте свой образовательный уровень.

Вопросы 1. Что из предложенного вы уже применяете и что намерены использовать в ближайшее время? 2. Какие еще соображения в формировании личного «имиджа» представляются вам важными?

Задание 3. Несмотря на большой потенциал российского рынка, иностранные предприниматели очень осторожны в том, что касается развития бизнеса в нашей стране. Среди многих недостатков, характерных для российского рынка, отмечается либо полное отсутствие, либо невысокая квалификация российских менеджеров. Пребывание же западных менеджеров (профессионалов организации и управления) обходится иностранным компаниям, работающим в России, очень дорого. Кроме того, присутствие иностранных специалистов в совместных предприятиях часто ведет к конфликтным ситуациям между ними и российским персоналом, считающим что у первых несопоставимо более высокий уровень оплаты труда. На этом фоне необычно выглядят результаты анализа деятельности нескольких десятков совместных предприятий в России, выполненного сотрудниками Гарвардской школы бизнеса в США. Кратко

суть их выводов сводится к следующему: Достоинства Представление о том, что в СССР не было эффективного менеджмента неверно В современной России много талантливых и опытных менеджеров. В России имеются широкие возможности для предпринимательства Российские менеджеры придают вопросам качества продукции такое же значение, как и на Западе Трудности, с которыми сталкиваются российские менеджеры (нестабильность, инфляция и т. д.), можно обратить в преимущества

Вопросы 1. Согласны ли вы с оценкой состояния российского менеджмента, которую дали американские специалисты? 2. Не свидетельствует ли их позиция о недостаточном знании особенностей проблем организации и управления в России? 3. Как динамично, по вашему мнению, меняются объективные условия для работы российских менеджеров? 4. Кто в настоящее время предпочтительнее на должности руководителя российского промышленного предприятия, крупной оптовой фирмы, банка: опытный, иностранный или российский менеджер? Объясните свой выбор.

Задание 4. В 1932 г. была основана японская компания «Мацусита Электрик Индастриал Ко, Лтд», являющаяся одним из мировых лидеров в производстве электротехники и электроники. В России, как и в других странах известны торговые марки этой компании: «Технике» и «Панасоник». Основатель компании Комоскэ Мацусита сформулировал цель основных положений менеджмента: • не хитря, будь честным; • будь хозяином на своем месте; • не живи вчерашним днем, постоянно совершенствуй свои знания; • относись с уважением и вниманием к окружающим; • все время помни о внешнем мире, приспосабливайся к законам его развития; • с благодарностью относись к тому, что имеешь и получаешь - мы все берем у общества в долг; • не уставай задавать себе вопрос: «На кого я работаю»? Ответ- только один - на общество.

Вопросы 1. В чем заключается социальная направленность менеджмента? 2. Каким образом можно разумно совмещать в менеджменте частное и общественное начало? 3. Попытайтесь продолжить формулировку основных положений менеджмента Комоскэ Мацусита доведя их число до десяти.

Задание 5. Классика менеджмента содержит примеры емких выражений, кратко характеризующих суть менеджмента и его значение для бизнеса. Это, по существу, принципы эффективного менеджмента. Вот некоторые примеры принципов деятельности американских фирм «Дженерал Моторс» и «IBM». • «Руководитель не может позволить себе роскошь учиться на ошибках». • «Вы можете свалить дурака в чем угодно и вам дадут шанс исправиться. Но если вы хоть немного схалтурите в том, что касается управления людьми, то вам конец. Здесь все просто: либо высший уровень работы, либо нам придется расстаться». • «Успех нашего бизнеса тесно связан с дарованием и преданностью наших менеджеров. Прибыль течет туда, где есть мозги».

Вопросы 1. Согласны ли вы с приведенными выше высказываниями? 2. Постарайтесь сформулировать собственную оригинальную интерпретацию аналогичного выражения с учетом российской практики менеджмента.

Задание 6. Рецептов, как преуспеть в бизнесе, предлагается много. Одна из систем мероприятий предлагается далее. Проанализируйте ее.

1. Определение специфических перспектив организации, исходя из потребностей общества.
2. Определение специфических потребностей людей в организации. Таковыми обычно являются самоуважение, признание и возможность независимо мыслить и действовать; эти сведения основываются на продолжительных наблюдениях, проводившихся на протяжении последних десяти лет.
3. Формирование команды для работы, акцентируя ее внимание на процесс планирования, цель которого - определить, где организация хочет оказаться через пять лет.
4. Определение стратегической цели, анализ внешних условий, выявление своих сильных и слабых сторон и создание предпосылок для достижения цели. Таким образом получается зафиксированное на бумаге руководство к действию, или письменный план действия.
5. Определение этапов достижения целей, отдельных лиц, и групп, постановки ключевых задач на предстоящие пять лет.
6. Определение целей на четвертом, третьем, втором и первом годах работы.

7. Если планируемые достижения, следующего года не соответствуют сегодняшним реалиям, организация должна заново установить, что можно сделать на следующий год, и пересмотреть план вплоть до пятого года, отыскивая компромиссные решения на каждом из этапов.

8. Необходимо определить стратегию для достижения поставленных целей. Каждому члену организации должна быть предоставлена возможность внести свой вклад в выработку этой стратегии.

9. Этот план или проект представляют в высшее звено управления или в группу, которой подотчетно руководство. Очень важно до начала выполнения задания согласовать цели и средства их достижения.

10. После того, как общий пятилетний план и стратегия согласованы, начинается их исполнение.

11. Создаются детальные планы мероприятий и действий, при этом особое внимание уделяется разбивке каждого ключевого участка; на определенных работников возлагается ответственность за завершение того или иного этапа и четко очерчивается круг обязанностей.

12. Необходимо установить порядок отчетности и выделять успехи и неудачи, чтобы можно было проследить за выполнением каждого этапа работ, от отдельного мероприятия до долгосрочной программы.

13. Все работники должны иметь возможность сигнализировать об отклонении от плана, требующем немедленных действий для возвращения на заданный курс.

14. Должна быть разработана система внутренних и внешних вознаграждений, которые поддержат организацию на ее пути к поставленной цели.

Вопросы 1. В чем предлагаемая схема соответствует условиям современной российской экономики; в чем она ей чужда? 2. Что, по вашему мнению, следовало бы добавить в перечень действий чтобы сделать их более эффективными? 3. В какой мере, если бы вы были менеджер, вы приняли предлагаемую систему за основу?

Задание 7. Как лучше работать с партнером, клиентом? Этот вопрос стоит перед каждым менеджером. Здесь можно использовать следующие подходы: 1. Создать доверительную атмосферу при переговорах. 2. Попросить партнера более подробно рассказать о проблеме. Это будет способствовать более четкому определению позиций сторон. 3. Помочь партнеру глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся обобщения - заключения. 4. Ориентировать партнера к творческим рассуждениям, чтобы проблема получила более разностороннее освещение. 5. Убедить партнера, что откладывать решение сложившейся ситуации невыгодно, это позволит определить реальность намерений партнера о сотрудничестве с вами. 6. Изложить собственное решение проблемы, но наряду с другими возможными. Тогда партнер выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами. 1. Какой из отмеченных подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен? 2. Какие подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы еще предложить?

2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе).

Оцениваемые компетенции : ПК-1-2, СК-1

Устный опрос на семинарских занятиях

Семинарские занятия направлены на расширение представлений студентов об использовании при изучении характеристик творческого акта, творческого продукта, творческих способностей, творческих качеств личности, видов диагностики и особенностей методов развития творческого мышления детей, ориентированных на получение студентами знаний; предлагается раздаточный материал, который студенты изучают в парах, проводя затем взаимоконтроль.

Вопросы и задания, предлагаемые студентам для самостоятельной работы, должны формировать умения работать с учебно-методической и научной литературой, а также интернет-ресурсами. В качестве примера может выступать подготовленный доклад или сообщение.

Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Примерные темы докладов, сообщений

1. Филипп Котлер и его вклад в теорию стратегического менеджмента
2. Вклад Майкла Портера в теорию стратегического менеджмента
3. Вклад Генри Минцберга в теорию стратегического менеджмента
4. Японская концепция стратегического менеджмента
5. Азиатский подход к стратегическому менеджменту
6. Организационное развитие: революция или эволюция?
7. Разработка стратегии фирмы. Предпринимательский (интуитивный) и научный подходы
8. Стратегия интеграции компаний
9. Стратегия внутрифирменного взаимодействия между материнской и дочерними организациями
10. Преимущества и недостатки слияний и поглощений
11. Российская корпоративная культура и ее влияние на стратегическое развитие
12. Управление по целям (MBO) вчера и сегодня
13. Система сбалансированных показателей (BSC): история и перспективы
14. Стратегическое консультирование в современной России и за рубежом
15. Методы реализации стратегии
16. Стратегические аспекты аутсорсинга.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество доклада	<ul style="list-style-type: none"> - производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается 	0-2
Использование демонстрационного материала	<ul style="list-style-type: none"> - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком 	0-2

	или был оформлен плохо, неграмотно.	
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-2
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-2
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

2. Экзамен

Оцениваемые компетенции: ПК-1-2, СК-1.

Цель экзамена: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На экзамене оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными магистрантом как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам экзаменационных билетов.

Критерии оценки.

Критериями выставления оценки выступает степень полноты освоения магистрантом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, в том числе при выполнении практических заданий, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии,

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности, способностью грамотно выполнять практические задания и в общем виде обосновывать результаты их выполнения; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное

усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Вопросы к экзамену:

1. Понятие и сущность инновации. Продуктовые инновации, процессные инновации.
2. Классификация инноваций
3. Понятие инновационной деятельности и ее виды
4. Взаимосвязь развития инноваций, науки и техники
5. Жизненный цикл технологического процесса и его основные характеристики
6. Значение инноваций для стабилизации экономического развития государства
7. Ограниченность рыночных механизмов в области получения и внедрения научно-технических результатов
8. Функции государственных органов в инновационной сфере
9. Система функций инновационного менеджмента
10. Менеджеры в инновационной сфере
11. Цели и задачи инновационного менеджмента
12. Содержание процесса управления инновациями
13. Понятие и этапы инновационного процесса
14. Задачи и принципы планирования инновационных процессов
15. Организация инновационной деятельности
16. Порядок разработки исследовательского проекта
17. Управление реализацией инновационных проектов
18. Стратегическое управление инновациями
19. Маркетинг в инновационной деятельности
20. Методы управления инновационными затратами
21. Принципы ценообразования на инновационную продукцию
22. Финансирование инновационной деятельности

23. Оценка эффективности инноваций и виды эффективности
24. Методы оценки эффективности инновационных проектов
25. Экспертиза инновационных проектов
26. Эффективность инновационной деятельности
27. Инновационное предпринимательство
28. Управление персоналом в инновационных организациях
29. Учет факторов риска и инфляции
30. Понятие интеллектуальной собственности. Патенты. Лицензирование.

Типовые тесты

1 ВАРИАНТ

1. Как называется стратегия компании, особенность которой заключается в выборе направлений и определении масштаба предполагаемых изменений?
 - а) корпоративная
 - б) деловая
 - в) инновационная
 - г) функциональная
2. Инновационный потенциал компании представляет собой
 - а) способность организации к производству новых знаний и технических решений
 - б) степень готовности предприятия к реализации новшества
3. Инновационный климат компании характеризует
 - а) внешнюю среду организации для инновационных целей
 - б) социальную инфраструктуру
 - в) технологическую и научно-техническую сферу
 - г) экономическую и финансовую сферу
 - д) стратегическую зону хозяйствования
4. Является ли создание нового рынка инновационной стратегией?
 - а) да
 - б) нет
5. Какую стратегию характеризуют технологический рывок и быстрая реакция на рыночные изменения?
 - а) наступательную
 - б) стабилизационную
6. Термин «кайзен» означает
 - а) стратегию создания нового рынка
 - б) стратегию приобретения компании
 - в) разбойничью стратегию
 - г) стратегию непрерывного совершенствования

7. «Шейк-тест» Дж. Дэй оценивает стратегию по критерию
- а) эффективности
 - б) устойчивости
 - в) целесообразности
8. Какой вид траектории присущ быстро растущим организациям, управляемым с самого начала одаренными лидерами, с хорошо организованным персоналом, реализующим стратегию экспансии?
- а) «конструкторы»
 - б) «строители»
 - в) «пионеры»
 - г) «коммивояжеры»
9. Стратегическая значимость риска и степень контроля над фактором риска со стороны фирмы определяют
- а) уязвимость стратегии
 - б) стабильность стратегии
10. «Квадрант тонной настройки» характеризуется
- а) низкой значимостью фактора риска для стратегического выбора и сильным контролем над инновациями со стороны фирмы
 - б) сильным контролем и высокой значимостью фактора риска для стратегического выбора

2 ВАРИАНТ

1. Инновация - это
- а) новшество
 - б) нововведение
 - в) инновационный процесс
 - г) инновационная деятельность
2. Методом управления инвестиционным риском может быть
- а) диверсификация
 - б) вероятность возникновения
 - в) логическое сложение рисков
3. Относительно внутренней среды инновационная стратегия может быть
- а) организационно-управленческая
 - б) функциональная
 - в) ситуационная
4. Если траектория развития компании характеризуется как «пионеры», то каково наиболее вероятное конечное качество данной организации?
- а) «лудильщики»
 - б) «застройщики»
 - в) «отшельники»
 - г) «дрейфовщики»
5. Компания – «дрейфовщик» - это
- а) компания, которая потеряла цель
 - б) компания, которая оказалась заложником футуристических проектов
 - в) растрчивает внутренние ресурсы

6. Какой из перечисленных факторов можно отнести к фактору уязвимости?

- а) опора на «вечные ценности»
- б) многочисленные технологии
- в) развитие на базе неизменных потребностей
- г) один канал сбыта

7. Эффективной стратегией для фирмы, не имеющей собственного разработанного продукта является

- а) стратегия создания нового рынка
- б) имитационная стратегия
- в) стратегия непрерывного совершенствования

8. Относительно внешней среды инновационная стратегия может быть

- а) наступательная
- б) адаптационная
- в) ситуационная

9. Какие инновации учитывают инновационный потенциал и степень новизны

- а) стратегические
- б) замещающие
- в) радикальные

10. Освоение нового метода производства пластмассы относится к

- а) продуктовым инновациям
- б) процессным