

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

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Стратегический дрейф**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Э.И. Зудина
Э.В. Зудина
«*31*» *08* 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:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- 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 использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4);
- способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Стратегический дрейф, Форсайт-менеджмент	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-1	Стратегический дрейф	Деловой иностранный язык, Коммуникативный менеджмент, Правовые основы управленческой деятельности, Психолого-педагогическая компетентность менеджера, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Технологии рекрутмента,	Преддипломная практика

		Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-2	Стратегический дрейф	Бизнес-графика и презентационные технологии, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Теория и практика развития человеческих ресурсов	Преддипломная практика
ПК-4	Стратегический дрейф	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (научно-исследовательская)
ПК-8	Стратегический дрейф	Методология исследовательской деятельности	Научно-исследовательская работа

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	Раздел 1. Концепция стратегического дрейфа	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать; – уметь; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие стратегического дрейфа в системе управления; – анализировать условия внутренней среды организации; <p>владеть:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> – понятие стратегического дрейфа в системе управления; – анализировать условия внутренней среды организации;
2	Раздел 2. Структура и уровни процесса стратегического дрейфа	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать; – уметь; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – признаки и функции стратегии бизнеса; – определять специфику стратегии на корпоративном уровне; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – признаки и функции стратегии бизнеса; – определять специфику стратегии на корпоративном уровне;
3	Раздел 3. Внешняя среда компании: определение возможностей и угроз	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать; – уметь; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации; – приемы выявления внешних угроз; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядок регламентации стратегии и методы анализа внешней среды организации; – приемы выявления внешних угроз;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Определенные пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	Сформированные систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников,

	организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	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.
ПК-4	Несистематическое использование знаний о способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.	Сформированное умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения.
ПК-8	Несистематическое использование знаний о способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Определенные пробелы в умениях применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Сформированное умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 3
2	Контрольная работа	12	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 3
3	Реферат	10	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 3
4	Решение задач	10	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 3
5	Статья	13	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 3
6	Экзамен	40	ОК-2, ПК-1-2, ПК-4, ПК-8	2, 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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Решение задач
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Стратегический дрейф»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

Вопросы для устного обсуждения

1. Понятие стратегического дрейфа как скрытого долгосрочного процесса разбалансированности механизмов управления.
2. Условия появления в развитии организации стратегического дрейфа.
3. Анализ возможных незаметных разногласий и рассогласованности в стратегии организации с требованиями ее внешнего окружения.
4. Анализ периода появления стратегического дрейфа в организации.
5. Прогноз наступления радикальных изменений и снижение показателей деятельности организации.
6. Анализ уровня разрыва между требованиями рынка и реальными предложениями организации.
7. Анализ товарной, распределительной политики для оценки обеспеченности роста и рентабельности организации.
8. Анализ информации о инновационных продуктах-заменителях, работах, услугах товаров.
9. Анализ внутренней политики управления организации.
10. Анализ скрытых сопротивлений во внутренней среде на управленческие решения в организации.
11. Инкрементальные изменения.
12. Колебания – кризис, рост расхождения между изменениями внешней среды и организационными изменениями.
13. Радикальные стратегические изменения.
14. Гибель - неспособность сделать стратегический выбор.
15. Анализ новых рынков и конкурентов.
16. Анализ влияния на организацию политических, экономических, правовых, социальных и технологических влияний.
17. Факторный анализ рыночных сил и течений.

18. Поиск оптимальной интеграции внутренних возможностей организации с внешней средой как выход из стратегического дрейфа.

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

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

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

Перечень вопросов для контрольной работы

Вариант 1

1. Анализ внешней среды организации
2. Анализ внутренней среды организации
3. Этапы цикла стратегического менеджмента

4. Понятие стратегии. Иерархия стратегий
5. Понятие и назначение стратегии
6. Основные виды стратегий в сфере стратегического менеджмента
7. Сущность и содержание корпоративной стратегии

Вариант 2

1. Портфельная стратегия
2. Типовые (эталонные) стратегии
3. Понятие конкурентоспособности фирмы. Основные типы конкурентных стратегий
4. Методика анализа сильных и слабых сторон организации
5. Реструктуризация компании как основа осуществления стратегии
6. Модели управления стратегическими изменениями
7. Концепция стратегических зон хозяйствования, стратегических ресурсов, групп стратегического влияния

3.Реферат

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

Темы для написания рефератов:

1. Гибель - неспособность сделать стратегический выбор.
2. Анализ новых рынков и конкурентов.
3. Анализ влияния на организацию политических, экономических, правовых, социальных и технологических влияний.
4. Факторный анализ рыночных сил и течений.
5. Поиск оптимальной интеграции внутренних возможностей организации с внешней средой как выход из стратегического дрейфа.
6. Колебания – кризис, рост расхождения между изменениями внешней среды и организационными изменениями в условиях.
7. Радикальные стратегические изменения как причинный фактор формирования условий стратегического дрейфа.
8. Гибель организации как результат неспособности сделать стратегический выбор.
9. Анализ новых рынков и конкурентов как инструментарий сопротивления стратегическому дрейфу.
10. Анализ влияния на организацию политических, экономических, правовых, социальных и технологических влияний как инструментарий выхода из стратегического дрейфа.
11. Факторный анализ рыночных сил и течений как инструментарий выхода из стратегического дрейфа.

12. Поиск оптимальной интеграции внутренних возможностей организации с внешней средой как выход из стратегического дрейфа.

Методические указания для написания рефератов

С целью более глубокого и всестороннего изучения тем курса «Государственное регулирование экономики» студент в течение семестра должен подготовить и защитить реферат по одной из предложенных тем.

При подготовке реферата необходимо выполнить следующее:

– использовать не менее 15 литературных источников (в том числе нормативно-правовые акты, статьи, официальные сайты органов власти и/или учреждений культуры и т. п.);

– обосновать актуальность выбранной темы реферата;

– сделать вывод по итогам работы.

В основной части реферата необходимо раскрыть тему и доказать ее актуальность.

Реферат должен иметь план (содержание), включающий в себя не более 3–5 основных вопросов темы, не считая введения и заключения. Пункты плана являются заголовками соответствующих разделов текста работы. Объем реферата зависит от характера темы и должен быть в пределах 20–25 страниц. Для более полного развития темы необходимо соответствующее оформление статистического материала в виде таблиц, графиков, диаграмм, однако не следует увлекаться их количеством. Реферат студент представляет на рецензирование кому-либо из сокурсников в установленные преподавателем сроки.

Критерии оценки рефератов

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Решение задач

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)

- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)

- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)

- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

Задача № 1

Представьте, что вам - менеджеру по персоналу крупной фирмы (название, вид деятельности фирмы выбрать самостоятельно) - необходимо принять на работу сотрудника в отдел по

продажам. Ваша задача - осуществить поиск кандидатов на данную должность на конкурсной основе. Задание: Продумайте и составьте план Ваших действий по подготовке и проведению конкурса, укажите цель, методы и способы конкурсного набора, проект приказа о проведении конкурсного подбора на вакантную должность; выберите наиболее эффективные методы и способы проведения конкурсного набора, критерии оценок конкурсного отбора кандидатов (свой выбор обоснуйте), список документов и материалов, которые должен представить на конкурс кандидат при обращении о приеме на работу.

Задача № 2

Разберите следующие ситуации, касающиеся вопросов управления трудовыми ресурсами предприятия.

Ситуация 1. Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними. Как должен поступить руководитель?

Ситуация 2. Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда Вы через два дня спрашиваете его об этом, он говорит: «Как раз с Вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос». Каковы Ваши действия?

Ситуация 3. Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее: - посетителей устраивает ассортимент; - посетители довольны качеством приготовления пищи - им нравится качество обслуживания и вежливость персонала; - но посетители не хотели бы приходить в это кафе в следующий раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, ругаются, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию. Какие действия должен произвести директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы ?

Ситуация 4. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых коллег. Несмотря на старания, она не может пока трудиться так, как остальные члены бригады, и задерживает передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять менеджер ?

Ситуация 5. К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день, Вы спрашиваете его о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста. Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего ?

Задача № 3

На одном из этапов развития западноевропейской компании Сименс, определивших ее будущее, руководство компании было обеспокоено тем, что профессиональный и образовательный уровень работников не вполне удовлетворяет возрастающим требованиям. Насторожило, что на протяжении длительного периода неизменной оставалась структура персонала. не увеличивались доля работников высокой квалификации, относительно численность инженерно-технического персонала и управляющих. Проблема. Как вы оцениваете положение с кадровым составом западноевропейской компании Сименс с точки зрения возрастающей конкурентной борьбы. Что вы предприняли на месте руководства компании.

Задача № 4

Вы стали вице-президентом компании «Флагман», по работе с персоналом. Вы должны предложить решение следующих проблем и дать рекомендации по изменению политики компании, чтобы избежать конфликтов, порой возникающих в результате быстрого роста.

Один из работников постоянно опаздывает на работу на полчаса-час. Он никогда не жалуется что постоянно теряет половину или всю еженедельную премию. Когда он приходит на работу, то становится одним из самых добросовестных целеустремленных и

продуктивных работников фирмы. Вы решаете причины его постоянных опозданий и обнаруживаете что он вдовец с тремя маленькими детьми. Пока он утром оденет их и накормит, одного отвезет в школу, другого в детский сад, а самого маленького к дневной няне, он тратит столько времени, что не успевает к восьми часам на работу. Что надо сделать?

а. Оставить все как есть. Дети это проблемы служащих, а не фирмы. И поскольку этот работник подчиняется правилам и не жалуется на потерю вознаграждения то все в порядке.

б. Сказать ему что он может приходить на работу на час позже 9 часам не лишаясь при этом вознаграждения.

в. сообщить эту проблему его непосредственному начальнику и предложить провести совещание о возможности введении для него гибкого графика в уже сформированных рабочих командах.

г. Создать команду, которая должна выяснить сколько человек нуждается в таком графике. Если наберется много таких сотрудников, необходимо решить как можно использовать гибкий график в уже сформированных рабочих командах

Задача № 5

Представьте себя в роли менеджера по персоналу или руководителя подразделения. Вам необходимо подобрать сотрудников на вакантные места. Для проведения этой процедуры Вы должны четко знать, какие качества необходимы работнику той или иной профессии, а какие – противопоказаны. В порядке тренинга сформулируйте рекомендуемые и не рекомендуемые качества представителей следующих профессий: менеджер по продажам, бухгалтер, экономист, программист, секретарь, продавец, официант, водитель такси, руководитель группы, администратор торгового зала. Можете предложить свой перечень профессий, которые Вам больше знакомы.

Задача № 6

Составьте текст анкеты или интервью, которые помогли бы Вам при отборе персонала выяснить, обладает ли кандидат качествами, соответствующими особенностям должности, на которую он претендует. Для того чтобы грамотно справиться с этим заданием выберите должность, особенности которой Вы хорошо знаете.

Критерии оценки решения задач

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)

- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

Предлагаемые темы статей.

1. Понятие и условия формирования стратегического дрейфа.
2. Показатели стратегического дрейфа.
3. Понятие стратегического дрейфа как скрытого долгосрочного процесса разбалансированности механизмов управления.
4. Условия появления в развитии организации стратегического дрейфа.
5. Анализ возможных незаметных разногласий и рассогласованности в стратегии организации с требованиями ее внешнего окружения как условия для формирования стратегического дрейфа.
6. Анализ периода появления стратегического дрейфа в организации .
7. Прогноз наступления радикальных изменений и снижение показателей деятельности организации как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
8. Анализ уровня разрыва между требованиями рынка и реальными предложениями как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
9. Анализ товарной, распределительной политики для оценки обеспеченности роста и рентабельности как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
10. Анализ информации о инновационных продуктах-заменителях, работах, услугах товаров как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
11. Анализ внутренней политики управления как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
12. Анализ скрытых сопротивлений во внутренней среде на управленческие решения как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
13. Критическая оценка и дискредитация существующей парадигмы организации как условия стратегического дрейфа.
14. Синергия как способность корпорации создавать ценности для будущей стратегии.
15. Оптимизация возможностей в процессе комбинирования деятельности.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	<p>Статья содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы <p>Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.</p>	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1

	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

Экзамен

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения (ПК-4)
- умение применять способности обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования (ПК-8)

1. Понятие стратегического дрейфа и условия его появления в деятельности и развитии организации.
2. Понятие стратегического дрейфа как скрытый долгосрочный процесс разбалансированности механизмов управления.
3. Понятие стратегического дрейфа как скрытого долгосрочного процесса разбалансированности механизмов управления.
4. Риски стратегического дрейфа.
5. Условия формирования стратегического дрейфа.
6. Условия появления в развитии организации стратегического дрейфа.
7. Анализ возможных незаметных разногласий и рассогласованности в стратегии организации с требованиями ее внешнего окружения как условия для формирования стратегического дрейфа.
8. Анализ периода появления стратегического дрейфа в организации .
9. Прогноз наступления радикальных изменений и снижение показателей деятельности организации как элемент диагностики рисков стратегического дрейфа.
10. Диагностика положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
11. Анализ уровня разрыва между требованиями рынка и реальными предложениями как элемент диагностики рисков стратегического дрейфа.
12. Анализ товарной, распределительной политики для оценки обеспеченности роста и рентабельности организации как элемент диагностики рисков стратегического дрейфа.
13. Анализ информации о инновационных продуктах-заменителях, работах, услугах товаров как элемент диагностики рисков стратегического дрейфа.
14. Анализ внутренней политики управления как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.
15. Анализ скрытых сопротивлений во внутренней среде на управленческие решения как элемент диагностики положения организации на рынке для выявления влияния стратегического дрейфа на процессы управления.

16. Последствия ошибок в выборе и реализации стратегии в процессе изменений внешнего окружения и организационного отклонения от регламентов.

17. Инкрементальные изменения как условия формирования стратегического дрейфа.

18. Колебания – кризис, рост расхождения между изменениями внешней среды и организационными изменениями как условия формирования стратегического дрейфа.

19. Радикальные стратегические изменения как условия формирования стратегического дрейфа.

20. Гибель организации как неспособность сделать оптимальный стратегический выбор.

21. Анализ новых рынков и конкурентов с учетом рисков стратегического дрейфа.

22. Анализ влияния на организацию политических, экономических, правовых, социальных и технологических влияний с учетом рисков стратегического дрейфа.

23. Факторный анализ рыночных сил и течений с учетом рисков стратегического дрейфа.

24. Поиск оптимальной интеграции внутренних возможностей организации с внешней средой как выход из стратегического дрейфа.

25. Метод динамических и статических комбинации стратегий как выход из стратегического дрейфа.

26. Критическая оценка и дискредитация существующей парадигмы организации.

27. Синергия как способность корпорации создавать ценности для будущей стратегии.

28. Оптимизация возможностей в процессе комбинирования деятельности.

29. Организация способности выгодно использовать возможности для перехода в стадию роста.

Формирование сбалансированной системы показателей с учетом рисков стратегического дрейфа

Критерии оценки:

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, 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 студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему 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; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, 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 или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение

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

– оценка 1–4 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.