

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой

Мен ФЭУ



аббревиатура кафедры

А.Н. Чаплина

подпись,

инициалы, фамилия

" 19 " декабря 2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

Б1.В.ОД.4.2

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Стратегическое планирование

или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с ФГОС ВО и учебным планом

Направление подготовки/специальность

38.04.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

код и наименование направленности (профиль)

Красноярск 2017 г.

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержится в разделе 1.3 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования» рабочей программы дисциплины (модуля) /практики. Показателями оценивания компетенций являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые формирует данная дисциплина.

Курс	Се-местр	Код и содержание компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
2	3	ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать Уровень 1 концепцию стратегического планирования в условиях современной экономической ситуации и нормативно-правовые аспекты принятия плановых стратегических решений	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Уметь Уровень 1 применять основы концепции стратегического планирования в условиях современной экономической ситуации и нормативно-правовые аспекты принятия плановых стратегических решений	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Владеть Уровень 1 навыками успешной реализации концепции стратегического планирования в условиях современной экономической ситуации и нормативно-правовые аспекты принятия плановых стратегических решений	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
2	3	ПК-2: способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать Уровень 1 технологию стратегического планирования, разработки стратегических планов и программ их реализации	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Уметь применять технологию стратегического планирования, разработки стратегических планов и программ их реализации	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Владеть Уровень 1 навыками успешной реализации технологии стратегического планирования, разработки стратегических планов и программ их реализации	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
2	3	ПК-5: владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде	Знать Уровень 1 методологию и методы стратегического планирования и прогнозирования поведения агентов и рынков в глобальной среде	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Уметь Уровень 1 применять методологию и методы стратегического плани-	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного

			рования и прогнозирования поведения агентов и рынков в глобальной среде	уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Владеть Уровень 1 навыками успешной реализации методологии и методов стратегического планирования и прогнозирования поведения агентов и рынков в глобальной среде	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
2	3	СПК-4: умением определять цели, функции, задачи стратегического управления, а также количественные и качественные характеристики системы управления	Знать Уровень 1 систему стратегического планирования, структуру и состав ее элементов, инструменты формирования и развития этой системы	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Уметь Уровень 1 разрабатывать и совершенствовать систему стратегического планирования, структуру и состав ее элементов	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету
			Владеть Уровень 1 навыками успешного применения инструментов формирования и развития системы стратегического планирования и ее отдельных элементов	Тестовые задания репродуктивного уровня Кейс-задания реконструктивного уровня Исследовательские задания творческого уровня Вопросы к зачету

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания.

Для каждой процедуры оценивания предоставляются материалы для оценивания (типовые варианты проверочных заданий, темы рефератов, эссе, проектов, экзаменационные билеты, варианты тестов и т.д.), шкалы оценивания, методические материалы для оценивания.

2.1 Тестовые задания репродуктивного уровня

2.1.1 Типовые варианты заданий

ТЕСТЫ

1. Стратегический план – это:
 - a) план деятельности руководства;
 - b) план распределения этапов деятельности;
 - c) совокупность этапов деятельности при помощи, которых организация намеревается достичь своих целей.
2. Планирование играет следующую роль в реализации стратегии:
 - a) определяет этапы разработки стратегических и оперативных планов;
 - b) распределяет финансовые ресурсы между уровнями стратегии;
 - c) распределяет возможные доходы между персоналом корпорации.
3. Основными составляющими компонентами стратегического плана являются:
 - a) цели;
 - b) политика;
 - c) объекты продаж;

- d) структуры;
 - e) финансирование.
4. Процесс стратегического планирования включает:
- a) выбор стратегии;
 - b) изучение рынка;
 - c) формулировку целей и задач;
 - d) определение уровней иерархии;
 - e) оценку возможностей и альтернативных вариантов;
 - f) мотивацию;
 - g) реализацию плана.
5. Выберите характеристики, которые должны обязательно присутствовать в формировании миссии организации:
- a) отраслевая принадлежность;
 - b) получение прибыли;
 - c) назначение;
 - d) роль для общества;
 - e) ассортимент продукции;
 - f) политика по отношению к персоналу.
6. Что является главной целью стратегического анализа внешней среды организации?
- a) информация, которую надо учитывать при формулировании миссии фирмы;
 - b) информация об угрозах, которую надо учитывать при разработке конкретной стратегии организации;
 - c) изучение специфики товара конкурента.
7. Перенос центра внимания высшего руководства фирмы на окружение с целью своевременного реагирования на происходящие в нем изменения характерен для перехода от:
- a) текущего планирования к долгосрочному;
 - b) стратегического планирования к стратегическому управлению;
 - c) долгосрочного планирования к стратегическому.
8. Что является характерным для менеджеров при стратегическом управлении:
- a) ориентация внутрь организации;
 - b) поиск путей более эффективного использования ресурсов;
 - c) поиск новых возможностей в конкурентной борьбе;
 - d) отслеживание и адаптация к изменениям в окружении;
 - e) ориентация на внешнюю среду.
9. Эффективность деятельности и управления предприятием определяется прибыльностью и рациональностью использования производственного потенциала. Такая оценка эффективности характерна для:
- a) стратегического управления;
 - b) оперативного управления;
 - c) текущего управления.
10. Организация, использующая стратегическое управление, планирует свою деятельность исходя из того, что:
- a) окружение не будет изменяться;
 - b) в окружении не будет происходить качественных изменений;
 - c) в окружении постоянно будут происходить изменения.
11. При стратегическом управлении планы организации:
- a) предусматривают только конкретные действия в настоящем и будущем;
 - b) базируются на четко известном и неизменном конечном состоянии;
 - c) фиксируют желаемое в будущем состоянии;
 - d) позволяют организации реагировать на изменения в окружении.
12. Определение степени концентрации продаж и прибылей фирмы в одной стратегической зоне хозяйствования помогает:

- a) оценить стратегическую уязвимость фирмы;
 - b) оценить эффект синергии;
 - c) осуществить балансирование стратегических зон хозяйствования на различных стадиях жизненного цикла.
13. Повторные исследования с одинаковой структурой выборки и каждый раз с одним и тем же участниками, отбирающимися по специальной методике, являются:
- a) мониторингом;
 - b) панельными исследованиями;
 - c) бенчмаркингом.
14. Для каких целей организации характерна наибольшая детализация и конкретизация?
- a) для краткосрочных;
 - b) для среднесрочных;
 - c) для долгосрочных.
15. К какой группе стратегии относятся стратегии, связанные в основном с изменением продукта и (или) рынка и не затрагивающие отрасль, положение фирмы внутри отрасли и технологию:
- a) концентрированного роста;
 - b) интегрированного роста;
 - c) диверсификации;
 - d) сокращения.
16. Какой тип стратегии (из группы стратегии концентрированного роста) выбрала фирма, прилагающая большие усилия в области маркетинга и стремящаяся завоевать лучшие позиции с данным продуктом на данном рынке:
- a) стратегию развития рынка;
 - b) стратегию развития продукта;
 - c) стратегию проникновения на рынок.
17. Какая стратегия наиболее привлекательна для фирмы, которая дальше не может развиваться на одном из рынков с данным продуктом в рамках данной отрасли:
- a) концентрированного роста;
 - b) интегрированного роста;
 - c) диверсификации;
 - d) сокращения.
18. Какая из перечисленных стратегий развития предполагает отказ от рассмотрения долгосрочных перспектив бизнеса в пользу максимального получения доходов в краткосрочной перспективе:
- a) стратегия развития продукта;
 - b) стратегия обратной вертикальной интеграции;
 - c) стратегия «сбора урожая»;
 - d) стратегия конгломератной диверсификации;
 - e) стратегия сокращения расходов.
19. Может ли фирма на практике одновременно реализовывать несколько стратегий:
- a) может;
 - b) не может;
 - c) может, только если это многоотраслевая компания.
20. Какие из следующих факторов должны быть в первую очередь учтены при выборе стратегии (являются ключевыми):
- a) сильные стороны отрасли;
 - b) сильные стороны фирмы;
 - c) цели фирмы;
 - d) интересы высшего руководства;
 - e) квалификация работников;
 - f) степень зависимости от внешней среды;

- g) все перечисленные факторы.
21. Какие стратегии должны выбирать лидирующие фирмы, если отрасль идет к упаду:
- концентрированного роста;
 - интегрированного роста;
 - диверсификации;
 - сокращения.
22. Какие стратегии может выбирать фирма, имеющая слабые конкурентные позиции, при быстром росте рынка:
- пересмотр стратегий концентрации;
 - диверсификация;
 - горизонтальная интеграция или слияние;
 - сокращение;
 - вертикальная интеграция;
 - ликвидация.
23. Какие стратегии может выбирать фирма, имеющая сильные конкурентные позиции, при медленном росте рынка:
- совместное предприятие в новой области;
 - концентрическая диверсификация;
 - горизонтальная интеграция или слияние;
 - сокращение;
 - вертикальная интеграция;
 - конгломератная диверсификация.
24. Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:
- функциональная стратегия
 - бизнес-стратегия
 - корпоративная стратегия
 - стратегия
25. Если важное место отводится анализу перспектив организации, задачей которого является выяснение тех тенденций, опасностей, возможностей, а также отдельных чрезвычайных ситуаций, которые способны изменить сложившиеся тенденции, то это:
- стратегическое планирование
 - среднесрочное планирование
 - долгосрочное планирование
 - другой ответ
26. Эволюционное развитие из стратегического планирования, которое составляет его сущностную основу, это:
- стратегическое планирование
 - среднесрочное планирование
 - долгосрочное планирование
 - стратегическое управление

Ключ ответов

№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ	№ вопроса	Ответ
1	С	8	А	15	D	22	А, В, С
2	В	9	F	16	С	23	А, В
3	А	10	D	17	А	24	Г
4	А, Е	11	С	18	А, В	25	А
5	С, D	12	В	19	А, В	26	Г
6	С, D, F	13	В, С	20	А, В		
7	С	14	С	21	А		

2.1.2 Методические рекомендации

Тесты по темам и итоговый тест по курсу содержат ограниченное число вопросов, формируемых системой случайным образом из банка вопросов. Время прохождения теста устанавливается в среднем из расчета полторы минуты на один вопрос, т.е. если в тесте 10 вопросов, то на его прохождение отводится 15 минут.

2.1.3 Шкала оценивания

- «Отлично» - студент правильно ответил на 9-10 вопросов;
- «Хорошо» студент правильно ответил на 7-8 вопросов;
- «Удовлетворительно» студент правильно ответил на 5-6 вопросов;
- «Неудовлетворительно» студент правильно ответил менее чем на 5 вопросов.

2.2 Кейс-задания реконструктивного уровня

2.2.1 Типовые варианты заданий

СИТУАЦИЯ. Стратегия компании «Эрнст энд Янг» на рынке стран СНГ

Компания «Эрнст энд Янг» (Ernst & Young) является одной из ведущих консультационных компаний в мире. Для того, чтобы компания «Эрнст энд Янг» стала ведущей между-народной организацией, потребовались энергия и энтузиазм огромного количества людей по всему миру.

История компании уходит корнями в XIX век и связана с именами Артура Янга и Элвина Эрнста. Артур Янг родился в г. Глазго в Шотландии. Он окончил юридический факультет, однако вскоре проявил интерес к банковскому делу и инвестициям. В 1890 году Артур переехал в США, чтобы продолжить карьеру в сфере бухгалтерского учета. В 1906 году вместе с братом Стэнли Артур Янг основал бухгалтерскую фирму Arthur Young & Company.

Элвин Эрнст родился в г. Кливленде в США. После окончания школы работал счетоводом. Затем, в 1903 году, вместе с братом Теодором Элвин основал небольшую бухгалтерскую фирму Ernst & Ernst.

Артур Янг и Элвин Эрнст были первопроходцами в своем деле и придавали огромное значение качеству работы. Эрнст первым предложил использовать бухгалтерскую отчетность как основу для принятия бизнес-решений, которые могут повлиять на развитие компаний-клиентов. Он поощрял эффективную работу своих сотрудников, направленную на повышение качества услуг. Артур Янг рассматривал себя в качестве бизнес-консультанта, а не просто бухгалтера.

Обе фирмы осознавали, насколько важную роль в развитии любого дела играют сотрудники. В уставе компании Ernst & Ernst, принятом в 1920 году, говорилось: «Успех Ernst & Ernst целиком зависит от деловых качеств, способностей и трудолюбия людей, работающих в организации». Артур Янг активно занимался вопросами подготовки специалистов. В 1920-е годы им была основана школа для персонала. В 1930-е годы компания первой начала практиковать подбор кадров среди студентов университетов.

Компании быстро вышли на мировые рынки. Уже в 1924 году они объединились с ведущими британскими фирмами: Arthur Young & Company - с компанией Broads Paterson & Co, а Ernst & Ernst - с Whinney Smith & Whinney. За первым этапом последовали многочисленные объединения, открытие офисов в разных странах мира и выход на международную арену. Элвину Эрнсту и Артуру Янгу не суждено было встретиться при жизни. Оба умерли в 1948 году, с разницей в несколько дней, но компании, основанные ими, продолжали существовать. В 1989 году фирмы объединились в компанию Ernst & Young («Эрнст энд Янг»). В условиях стремительного процесса глобализации, развития новых бизнес-технологий и постоянно меняющейся ситуации в сфере экономики новая фирма быстро заняла лидирующее положение на мировом рынке.

Элвин Эрнст и Артур Янг могли бы с полным основанием гордиться результатами своих трудов. Сегодня «Эрнст энд Янг» - международная организация. 135 000 сотрудников

продолжают дело основателей компании и остаются верными стремлению Элвина Эрнста и Артура Янга - содействовать клиентам по всему миру в развитии их бизнеса.

Основные события в истории компании

1849 год - В Англии основана фирма Harding & Pulein. В компанию приходит Фредерик Уинни.

1859 год - Уинни становится партнером фирмы.

1864 год - Томас Кларксон открывает фирму по доверительному и внешнему управлению в Торонто.

1894 год - Артур Янг основал в Чикаго свою фирму «Стюарт энд Янг».

Harding & Pulein переименована в Whinney, Smith & Whinney.

1903 год - Элвин и Теодор Эрнст основали компанию Ernst & Ernst в Кливленде (США).

1906 год - Артур вместе с братом Стенли основали компанию Arthur Young в Чикаго.

1924 год - Компания Arthur Young объединяется с английской компанией Broad Paterson & Co.

Компания Ernst & Ernst объединяется с Whinney, Smith & Whinney.

1939 год - Компания Томаса Кларксона объединяется с фирмой Woods Gordon & Co, осваивая направление управленческого консультирования.

1944 год - Clarkson Gordon & Company объединяется с компанией Arthur Young & Co.

1979 год - Происходит формирование Ernst & Whinney, компания входит в четверку крупнейших в мире бухгалтерских фирм.

Отделения компании Arthur Young в Европе объединяются с несколькими крупными европейскими фирмами.

1989 год - Arthur Young осуществляет слияние с Ernst & Whinney. Создается компания Ernst & Young («Эрнст энд Янг»).

2000 год - «Эрнст энд Янг» становится международной организацией, имеющей офисы по всему миру.

В 2009 году исполняется 20 лет практике компании в России и Содружестве Независимых Государств. В 1989 году компания стала первой международной фирмой по оказанию профессиональных услуг, начавшей свою деятельность в России и СНГ. В настоящее время практика «Эрнст энд Янг» является самой многопрофильной в России и СНГ, предоставляющей услуги в сфере аудита, бухгалтерского учёта, налогообложения и права и консультационного сопровождения сделок. Первый офис «Эрнст энд Янг» был открыт в Москве.

В течение 20 лет практика «Эрнст энд Янг» в России и СНГ значительно выросла - в 16 офисах компании в семи странах СНГ работают более 3900 сотрудников. В настоящее время компания оказывает комплексные аудиторские и консультационные услуги более чем 2000 клиентов в СНГ.

В своем обращении к сотрудникам в Москве один из руководителей компании, Карл Джоханссон, отметил: «Как и «Эрнст энд Янг» во всем мире, мы стремимся к приобретению репутации ведущей фирмы по оказанию профессиональных услуг, приносящей реальную пользу своим клиентам. В минувшем году мы достигли значительных успехов в развитии нашей деятельности по оказанию эффективных услуг клиентам. Мы также стали свидетелями крупномасштабных изменений в нашей фирме, которые будут продолжаться и в дальнейшем. Каждый из нас должен проявлять гибкость и способность к адаптации по мере того, как мы непрерывно совершенствуем нашу деятельность... Благодарю каждого из вас за ваши усилия и усердный труд и надеюсь на продолжение совместной работы по развитию деятельности нашей фирмы в СНГ».

Этапы становления «Эрнст энд Янг» в России

1989 год - Открытие представительства «Эрнст энд Янг» в Москве. Начало аудиторских и налоговых проектов.

1992 год - Открытие представительства в Санкт-Петербурге.

1995 год - Начало работы подразделения по корпоративному финансированию. Увеличение персонала российской практики до 200 сотрудников.

2000 год - Начало работы подразделения по оказанию юридических услуг.

2002 год - Увеличение персонала российской практики до 350 сотрудников. Объединение практик «Эрнст энд Янг» и «Артур Андерсен» в России и СНГ. Увеличение персонала объединённой российской практики до 930 сотрудников. Открытие офиса в Новосибирске. Открытие офиса в Южно-Сахалинске.

2003 год - Переезд более 1000 сотрудников московской практики из офисов «Эрнст энд Янг» и «Артур Андерсен» в новый офис. Увеличение персонала российской практики до 1100 сотрудников.

2004 год - Открытие офиса в Екатеринбурге.

2007 год - Открытие офиса в Тольятти.

Ниже приведено программное заявление «Эрнст энд Янг» о целях фирмы в мировом масштабе и сформулированы приоритетные направления развития деятельности компании.

Программное заявление о целях «Эрнст энд Янг» в мировом масштабе:

В мировом масштабе стратегия «Эрнст энд Янг» заключается в следующем: приобрести репутацию ведущей фирмы по оказанию профессиональных услуг, приносящей реальную пользу своим клиентам.

Для достижения этой цели мы должны придерживаться единых стандартов высочайшего качества повсюду, где мы оказываем услуги нашим клиентам. Наша общая приверженность обеспечению высочайшего качества услуг является всеобъемлющим и основополагающим принципом нашей деятельности во всемирном масштабе. Важнейшие элементы нашей стратегии заключаются в следующем.

- Мы нацелены на развитие долгосрочных отношений с клиентами.
- Мы принимаем на работу, обучаем и стараемся удерживать у себя лучших сотрудников с высокими интеллектуальными способностями, формируя у них творческий подход к решению деловых проблем и выработке новых идей.
- Мы являемся проводниками передовых идей для отраслей и предприятий, которые мы обслуживаем.
- Мы последовательно поддерживаем широкий спектр и потенциал по оказанию услуг на всех обслуживаемых нами отраслевых и функциональных рынках.
- Мы стремимся к постоянному повышению степени удовлетворения клиентов качеством наших услуг.
- Мы координируем и интегрируем ресурсы нашей фирмы в мировом масштабе и в функциональном разрезе для содействия успеху наших клиентов.

Приоритетные направления развития деятельности компании

- Дисциплина нашей деятельности - управление проектами таким образом, чтобы обеспечить достижение целей нашей фирмы.
- Обслуживание клиентов - оперативное реагирование и своевременное оказание услуг в сочетании с пониманием хозяйственной деятельности и проблем клиентов.
- Развитие навыков руководства - проведение обучения и развитие навыков руководства в фирме.
- Коллективизм - совместная работа для обеспечения реальной пользы клиентам от наших услуг.
- Отраслевая специализация - использование отраслевого опыта для обслуживания клиентов.

Для достижения наших целей в СНГ мы должны обеспечить следующее:

- Дисциплина нашей деятельности - управление проектами таким образом, чтобы обеспечить достижение целей нашей фирмы.
- Реализация - определение и контроль за выполнением плановых показателей по реализации с полноценным участием всего состава рабочих групп до уровня партнеров включительно.

- Смета - разработка сметы для каждого проекта и ее четкое доведение до сведения сотрудников на всех уровнях.
- Утилизация - определение личных плановых показателей на ежемесячной основе, повышение степени утилизации менеджеров.
- Чистые поступления по оплате - планирование и выполнение проектов так, чтобы обеспечить выполнение плановых показателей чистых поступлений по оплате.
- Движение денежных средств - оптимизация движения денежных средств, полное понимание всех вопросов, связанных с движением денежных средств и с платежами в существующих условиях, полное взаимопонимание с клиентами относительно ожидаемых результатов.

Обслуживание клиентов

Наши услуги должны удовлетворять потребности клиентов благодаря следующим факторам.

- Соблюдение сроков и своевременность - личная заинтересованность каждого сотрудника в оказании качественных услуг.
- Инициативность, а не пассивность - осознание проблем и предвидение целей клиентов, выдвижение новаторских идей.
- Понимание хозяйственной деятельности и особенностей культуры клиентов - использование отраслевого и функционального опыта, умение прислушиваться к проблемам клиентов.
- Реагирование - ориентация на клиента, быстрая реакция и своевременное выполнение работ.
- Постоянное совершенствование - решение проблем клиентов с помощью передовых методов - постоянное стремление к сокращению сроков, оптимизации стоимости и повышению качества наших услуг.
- Отношения с клиентами - установление и развитие взаимоотношений с ключевыми представителями руководства клиентов.
- Взаимодействие - связь и общение как с клиентами, так и в рамках нашего коллектива. Документирование предлагаемых клиентам решений.

Коллективизм

Развитие и поддержание позитивной атмосферы коллективной работы по оказанию эффективных услуг нашим клиентам.

- Взаимодействие - ответственность за установление и поддержание взаимодействия друг с другом, в частности - между отделами и различными офисами.
- Ответственность - осознание индивидуальной ответственности каждого за успех деятельности всего коллектива, стремление к взаимной поддержке и содействию.
- Позитивное отношение - поддержание позитивного отношения к коллегам, нашей фирме, клиентам и своей работе. Позитивность - обязательная характеристика всех отношений и взаимодействия.

Развитие руководящих навыков

Развитие руководящих навыков и профессиональных возможностей для работы в существующих условиях.

- Индивидуальный подход - выбор конкретных программ профессиональной подготовки.
- Обучение - разработка обучения с целью развития руководящих навыков.
- Передача знаний - передача опыта и навыков местному персоналу.

Отраслевая специализация

Интеграция услуг и развитие услуг в конкретных отраслях.

- Отраслевая специализация - энергетика, финансовый сектор, промышленное производство, телекоммуникации, высокие технологии, товары широкого потребления, транспорт.

- Ведущее положение в различных отраслях - приобретение репутации лидера в различных отраслях на местных и международных рынках.
- Положение на местных и региональных рынках - поиск и налаживание связей с предприятиями, компаниями и лицами, представляющими приоритетные для нас отрасли.

В 2008 году компания «Эрнст энд Янг» заняла 51-е место в престижном списке журнала «Fortune TOP 100». Оценка 100 лучших фирм проводилась по следующим критериям: порядок найма на работу, психологическая атмосфера, возможность совмещения работы и личной жизни, финансовая помощь.

«Эрнст энд Янг» создала специальный департамент, призванный разрабатывать и реализовывать меры, направленные на обеспечение оптимального баланса между личным и рабочим временем. В компании введен гибкий график работы и свободная форма одежды. В настоящее время более 135 000 служащих следуют этому стандарту работы, что позволяет им достичь определенного успеха в карьере.

Вопросы и задания

1. Сформулируйте стратегическую цель компании «Эрнст энд Янг».
2. Постройте дерево целей фирмы.
3. В чем заключаются конкурентные преимущества «Эрнст энд Янг»?
4. Проведите критический анализ стратегических установок компании по достижению целей.
5. Сформулируйте основные критерии целеполагания. Насколько цели «Эрнст энд Янг» соответствуют этим критериям?
6. Постройте график жизненного цикла компании.
7. Сформируйте все описанные плановые решения в виде алгоритма последовательных действия.

2.2.2 Методические рекомендации

Использование кейс-заданий нацелено на формирование у студентов таких навыков, которые включают: самостоятельный или групповой анализ и структурирование информации; выявление ключевых проблем и поиск альтернатив в их решении; оценка эффективности решений, в результате которой выбираются наиболее оптимальные пути решения проблем и вырабатываются программы действий.

Работа над кейс-заданиями осуществляется малых группах на практических занятиях и предполагает знакомство с кейсом, подготовку группового решения на вопросы задания, оформление отчеты в указанной форме в соответствии со стандартом университета, а также защиту отчета и ответы на доопределяющие вопросы по теме и кейсу. Оценивание результатов работы осуществляется индивидуально для каждого участника малой группы и зависит от степени активности и вклада каждого участника.

2.2.3 Шкала оценивания

Оценка	Критерии оценки выполнения	Оценивание защиты заданий
«Отлично»	обучающийся выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок	обучающийся: правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий; строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации; может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом из курса, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин
«Хорошо»	обучающийся выполнил требования к оценке "5", но допущены 2-3 недочета	ответ обучающегося удовлетворяет основным требованиям к ответу на оценку 5, но дан без использования собственного плана, новых примеров, без применения знаний в новой ситуации, без использования связей с ранее изученным материалом и

		материалом, усвоенным при изучении других дисциплин; обучающийся допустил одну ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
«Удовлетворительно»	обучающийся выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки	обучающийся: правильно понимает сущность вопроса, но в ответе имеются отдельные пробелы в усвоении вопросов курса, не препятствующие дальнейшему усвоению материала; допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов
«Неудовлетворительно»	обучающийся выполнил работу не полностью или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов	обучающийся: не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы и допустил больше ошибок и недочетов, чем необходимо для оценки 3; не может ответить ни на один из поставленных вопросов

2.3 Исследовательские задания творческого уровня

2.3.1 Типовые варианты заданий

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ

1. Органы стратегического макропланирования экономических и социальных процессов.
2. Система планов, разрабатываемых на макроуровне в РФ.
3. Организация планирования в субъектах РФ.
4. История становления и развития макропланирования экономических и социальных процессов в зарубежных странах.
5. Система показателей планирования уровня и качества жизни населения.
6. Стратегическое планирование доходов населения.
7. Прогнозирование и стратегическое планирование потребления населения.
8. Прогнозирование и стратегическое планирование занятости населения.
9. Стратегическое планирование развития образования в РФ.
10. Стратегическое планирование развития здравоохранения в РФ.
11. Стратегическое планирование развития культуры и искусства в РФ.
12. Стратегическое планирование отраслей жилищно- коммунального комплекса в РФ.
13. Прогнозирование и стратегическое планирование НТП и последствия применения его достижений в сфере производства и потребления.
14. Нормативная база стратегического макроэкономического планирования в РФ.
15. Стратегическое планирование материально-технического обеспечения народного хозяйства в условиях рыночной экономики.
16. Стратегическое планирование социально-экономического развития территорий в РФ.
17. Стратегическое планирование развития производственной инфраструктуры в РФ.

2.3.2 Методические рекомендации

Научная публикация – результат исследовательской деятельности направленный на то, чтобы сделать работу автора достоянием других исследователей и обозначить его приоритет в избранной области исследований. Данный вид заданий предполагает написание и публикацию научной статьи. Она должна содержать краткий, но достаточный для понимания отчет о проведенном исследовании и объективное обсуждение его значения с достаточным количеством данных и ссылок на опубликованные источники информации, чтобы коллегам можно было оценить и самим проверить работу. Чтобы написать статью необходимо соблюдать стандарты построения общего плана научной публикации и требования научного стиля изложения материала.

2.3.3 Шкала оценивания

Статья оценивается исходя из приведенных ниже критериев.

Критерии	Показатели	Баллы
1. Актуальность	– исследовательский характер работы.	2 3 4 5
	– новизна исследования, эвристичность.	2 3 4 5
	– актуальность работы, практическая и/или теоретическая значимость	2 3 4 5
2. Содержание и структура	– соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов	2 3 4 5
	– грамотность и логичность изложения	2 3 4 5
	– анализ литературы по теме.	2 3 4 5
3. Наглядность и оригинальность	– наличие таблиц и рисунков	2 3 4 5
	– личный вклад автора в исследование	2 3 4 5
	– оригинальность не менее 75%	2 3 4 5
Среднее арифметическое по баллам		

Перевод среднего арифметического по баллам в академическую оценку осуществляется следующим образом:

- «Отлично» - 4,5 балла и выше,
- «Хорошо» - от 3,5 по 4,4 балла,
- «Удовлетворительно» - от 2,5 по 3,4 балла
- «Неудовлетворительно» - менее 2,5 балла

2.4 Вопросы к зачету

2.4.1 Типовые варианты заданий

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Влияние современных тенденций развития экономики, её глобализации на новую идеологию стратегического планирования.
2. Понятие стратегического планирования. Система планов предприятия.
3. Основные компоненты разработки и принятия стратегического плана.
4. Современные тенденции стратегического развития компании в период постиндустриальной экономики.
5. Этапы и инструменты стратегического планирования
6. Стратегический план: понятие и сущность.
7. Бизнес-план как результат стратегического планирования.
8. ССП как инструмент стратегического планирования
9. Сущность стратегической гибкости. Внешняя и внутренняя гибкость компании.
10. Ориентация стратегических планов развития на альтернативный сценарий будущего компании.
11. Сущность и этапы развития стратегического планирования.
12. Содержание стратегического планирования на микро и макроуровне.
13. Совершенствование стратегического планирования на предприятии.
14. Проблемы стратегического планирования на современном этапе развития рынка.
15. Особенности стратегического развития регионов. Мировой опыт стратегического планирования городов.
16. Модели процесса стратегического планирования и характеристики его этапов.
17. Соотношение между текущими и перспективными задачами в стратегическом планировании. Временной интервал стратегического планирования.
18. Стратегическое планирование и государственное регулирование экономики.
19. Оценка эффективности стратегического планирования на макроуровне.
20. Долгосрочное и стратегическое планирование на уровне фирмы. Роль и место стратегического планирования во внутрифирменном менеджменте.
21. Оценка эффективности стратегического планирования на микроуровне.

22. Предмет стратегического планирования. Особая важность стратегического планирования для крупных фирм.

23. Основные элементы программы макроэкономической стабилизации экономики России и их сущность.

24. Анализ среды и использование его результатов в процессе стратегического планирования.

25. Стратегические зоны хозяйствования и стратегические хозяйственные центры.

26. Возможность прямого заимствования стратегий зарубежных стран при проведении экономических реформ в России.

27. Схема реализации и структурные составляющие стратегического плана.

28. Перспективное планирование как целеполагающая функция стратегического планирования. Методы перспективного планирования инновационного развития.

29. Мировой опыт организации Форсайта. Макроэкономические цели и задачи, решаемые с использованием метода Форсайта.

30. Формы делового сотрудничества и совместного планирования деятельности в микроэкономике.

2.5.2 Методические рекомендации

Цель проведения зачета заключается в проверке уровня овладения компетенциями по дисциплине. Зачет проводится в форме устного собеседования преподавателя и студента по заранее установленным вопросам.

Зачет проводится в соответствии с регламентом, установленным документами СФУ.

2.5.3 Шкала оценивания

Оценка «зачтено» выставляется студенту при усвоении основного материала, в изложении которого допускаются отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются затруднения в выполнении практических заданий

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не владеет значительной частью материала, допускает принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы, если ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету.

ФОС по дисциплине

Стратегическое планирование

разработан в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО

направления подготовки 38.04.02 Менеджмент и учебным планом

38.04.02.16 "Стратегическое управление"

сетевая

форма обучения,

2017

год набора

Разработчик(и)



подпись,

Т. А. Вашко

инициалы, фамилия