

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гулько Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.15.01 Проектная деятельность

38.03.02 Менеджмент

Маркетинг

бакалавр

очная

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ; осуществляет поиск информации; определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи	знает Способы анализа проектной ситуации и методов проведения предпроектного исследования.
		умеет Собирать и анализировать информацию, необходимую для разработки проекта.
		владеет навыками Навыками сбора, анализа, структурирования информации о проекте на всех этапах его разработки.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет цель проекта и формулирует совокупность задач, решение которых напрямую связано с достижением цели проекта и определяет связи между поставленным и задачами и ожидаемыми результатами их решения	знает Технологии целеполагания и тематизации проекта, методов определения проблемы и генерации проектных идей.
		умеет Формулировать цель проекта, детализировать структуру разбиения работ по проекту.
		владеет навыками Навыками постановки целей проекта с учетом соответствующих требований и критериев.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из	УК-2.2 Выбирает оптимальный способ решения задач,	знает Инструменты создания прототипа проектного решения с учетом имеющихся ограничений и ресурсов
		умеет Оценивать ресурсы и ограничения проекта и планировать задачи в соответствии с этим.

действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	учитывая действующие правовые нормы и имеющиеся условия, ресурсы и ограничения	владеет навыками Навыками генерации и анализа проектных идей с целью выбора наилучшего решения.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.3 Оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости и корректирует способы решения задач	знает Способы тестирования проектного решения, проведения итераций с целью устранения недостатков по результатам контроля.
		умеет Организовать текущий контроль по разработке проекта.
		владеет навыками Навыками проведения пользовательского тестирования проектного решения, корректировки результатов работы.
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения других членов команды, соблюдая установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	знает Основные роли участников проектной команды и их функций
		умеет Управлять поведением проектной команды, распределять задачи и ответственность.
		владеет навыками Навыками управления сплоченностью проектной команды.

			знает Характеристики проектной команды, особенности организации работы проектной команды.
			умеет Организовать коммуникации внутри команды проекта, в том числе с использованием цифровых технологий
			владеет навыками Навыками организации командной работы над проектом с использованием различных информационных и коммуникационных технологий.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей		знает возможности использования тайм-менеджмента для разработки проектных идей
			умеет организовать рабочий процесс для разработки проектных идей
			владеет навыками Навыками использования инструментов и методов управления временем для разработки проектных идей

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Проектная деятельность			
1.1.	Общее понятие о проекте. Развитие проектной деятельности в России и за рубежом.	3	УК-1.1	Собеседование, Реферат
1.2.	Анализ проектной ситуации и постановка проблемы.	3	УК-1.1	Собеседование, Кейс-задача
1.3.	Разработка идеи проекта. Дизайн-мышление.	3	УК-2.1	Собеседование, Кейс-задача
1.4.	Контрольная работа № 1	3	УК-1.1, УК-2.1	Контрольная работа
1.5.	Стейкхолдеры проекта.	3	УК-2.1	Собеседование, Реферат
1.6.	Команда проекта. Развитие компетенций лидера проекта.	3	УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1	Собеседование, Кейс-задача
1.7.	Работа над проектным решением.	3	УК-2.2	Собеседование, Кейс-задача
1.8.	Контрольная работа № 2	3	УК-2.1, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-2.3	Контрольная работа

1.9.	Пользователи проекта.	3	УК-2.2, УК-2.3	Собеседование, Реферат
1.10.	Бизнес-модель проекта.	3	УК-2.2	Собеседование, Кейс-задача
1.11.	Паспорт и презентация проекта.	3	УК-2.3	Собеседование, Кейс-задача
1.12.	Контрольная работа № 3	3	УК-2.2, УК-2.3	Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
Для оценки умений			
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			
3	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Проектная деятельность"

Назовите и опишите принципы планирования:

1.

2.

3.

4.

5.

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

Д. Козловски называют одним из самых агрессивных американских менеджеров. Он мечтает догнать, а то и перегнать легендарную фирму «General Electric». К этой цели он идёт через непрерывную серию слияний и поглощений. Д. Козловски сделал карьеру, постоянно опровергая прогнозы скептиков, не раз предрекавших ему крах. Возглавив в середине 1992 года компанию «Тусо», Д. Козловски истратил на 120 крупномасштабных приобретений около 53 млрд. долларов. При этом в большинстве случаев процесс интеграции новых компаний в сложную структуру «Тусо» прошёл без осложнений. Если в момент появления Д. Козловски в компании «Тусо» ежегодный объём продаж составлял 3 млрд. долларов, то в настоящее время он на порядок выше – 33 млрд. долларов.

Неудивительно, что компания «Тусо» возглавила список 50 наиболее преуспевающих компаний. Дальнейшие планы Д. Козловски не менее грандиозны. В ближайшие годы он рассчитывает потратить ещё около 50 млрд. долларов на разные покупки и достичь объёма продаж 100 млрд. долларов в год. Удивительно, но при таких высоких темпах роста компания

«Тусо» не слишком известна в среде инвесторов. Во всяком случае она популярна у них меньше, чем известные во всём мире «Hewlett - Packard» или «Merrill Lynch», хотя рыночная капитализация всех этих компаний гораздо ниже, чем «Тусо». У Д. Козловски проверенный метод выявления компаний, подходящих для приобретения. В его реализации он опирается на команду из специалистов, которая отличается высокой мобильностью. Когда инвестиционные банки предрекают, что на сделку уйдёт 6 месяцев, менеджеры компании укладываются всего в 2 недели. В компании «Тусо» ежегодно рассматривают около 1 000 потенциальных компаний, причём большая часть информации поступает от менеджмента этих компаний.

Специалисты из компании «Тусо» проверяют бухгалтерские книги и прочую отчётность, заранее определяя, какие активы, в том числе и людей, стоит сохранить в случае сделки, а от каких нужно избавляться. В последнюю категорию обычно попадают топ-менеджеры

перекупленных компаний. Ещё одно правило – заключаются только такие сделки, которые автоматически увеличивают доходы «Тусо».

В то время как около половины всех слияний, происходивших в США, проваливаются, компания «Тусо» демонстрирует завидную стабильность. Неудачи у компании случались столь редко, что Д. Козловски обычно начинает реформировать купленные компании задолго до официального заключения сделки. Так было, например, с компанией «АРМ» - ведущим мировым производителем электронных компонентов. Всего через два дня он начал реорганизацию компании: уволил 60 из 66 вице-президентов и объявил, что компания «АРМ» за 18 месяцев сократит операционные издержки на 1 млрд. долларов. В настоящее время «АРМ» снова приносит высокие прибыли и способна поглощать более слабые компании. В аналогичной ситуации, когда компания «Тусо» купила у фирмы «ИТТ» компанию «Grinnell», обладающую слишком бюрократизированной системой управления, Д. Козловски действовал быстро: всего за одну неделю он сократил управленческий аппарат с 200 до 30 человек. Нелюбовь к бюрократическим структурам у Д. Козловски сохранилась. В компании «Тусо», где работают 205 тысяч сотрудников, штат управленцев состоит всего из 140 человек.

Руководство корпорацией Д. Козловски осуществляет из скромного двухэтажного здания, которое было построено ещё во времена, когда объём продаж корпорации не пре-вышал 100 млн. долларов в год. «Если построить роскошную штаб-квартиру, люди будут стремиться проводить там больше времени, а это - неэффективно» - так объясняет свою позицию Д. Козловски. О всяких «изысках» вроде членства в престижных загородных клубах или отдельных столовых для руководства топ -менеджеры компании и не мечтают. Однако в своей работе они обладают значительной автономией. «Если у вас всё идёт по плану, вам нет нужды разговаривать со мной, - внушает Д. Козловски своим подчинённым. – Если же есть плохие новости, то разыщите меня, где бы я ни был, и мы будем думать вместе, какие меры можно предпринять».

Топ – менеджеры корпорации получают бонусы только в том случае, если им уда-ётся выполнить по итогам года жесткие требования – уровень рентабельности должен быть не менее 15%. В этом случае высшим руководителям компании полагается премия, в несколько раз превышающая их годовую заработную плату. Непосредственно руководи-тель корпорации при заработной плате 1,35 млн. долларов в общей сложности получает до 125 млн. долларов.

Ответьте на вопросы:

1. Как можно в целом охарактеризовать деятельность Д. Козловски – руководителя ком-пании «Тусо»?
2. Какие методы управления использует менеджмент компании?
3. К какому типу характера с точки зрения управления можно отнести топ-менеджера Д. Козловски?

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Классификация функций управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите и приведите примеры по рекомендациям по проведению контроля:

1. Устанавливайте осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками.

-
2. Избегайте чрезмерного контроля.

-
3. Устанавливайте жесткие, но достижимые стандарты.

-
4. Вознаграждайте за достижение стандарта
-

Кейс-задача (оценка навыков):

Составление миссии организации. Разработка способов мотивации сотрудников. Составление плана проведения контроля.

Название организации _____

Вид деятельности _____

Миссия _____

Цели _____

Разработайте систему мотивации сотрудников

Составьте план проведения контроля

Предварительный

Текущий

Заключительный

Контрольная точка № 2

Вариант 1

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Система стратегического управления.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите этапы стратегического планирования

Формирование миссии и целей

Миссия

фирмы

Миссия	в	широком	понимании
Миссия	в	узком	понимании

Для чего предприятию нужна миссия? _____

Цели организации _____

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Управление персоналом». Перед ним стоит вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания

Карьерограмма - инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.

Карьерограмма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всей своей трудовой деятельности с указанием сроков занятия должностей в годах. Во второй - характеристика видов обучения, повышения квалификации, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти менеджеру на карьерном пути, включая защиту диссертаций и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьерограммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться со сроками постоянного обучения.

На рисунке приводится карьерограмма менеджера по персоналу высшего звена управления.

Рисунок – Карьерограмма менеджера по персоналу высшего звена управления

Вариант 2

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Понятие и виды организационной структуры.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Опишите переменные внутренней среды организации

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы (8 баллов)

Молочный комбинат «Здоровье» производит молочную продукцию. Продукция комбината пользуется спросом, и руководство планирует увеличить объемы производства в отчетном году, а также расширить ассортимент молочной продукции. В рамках этого продолжает развиваться программа "Школьное молоко", а также проводится техническое усовершенствование производственных мощностей.

С этого года на предприятии внедрен новый проект "Тетра Фино Асептик", в соответствии с которым введена в действие новая упаковочная линия. Это позволяет увеличить срок годности молочных продуктов до 30 дней.

На основании имеющихся данных, предложите некоторые мероприятия, которые помогут совершенствоваться:

А) сбытовую политику предприятия;

Б) коммуникационную политику.

Обозначьте проблемы, которые могут возникнуть у данного предприятия при разработке сбытовой и коммуникационной политики.

Вариант 3

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Планирование потребности в трудовых ресурсах.

Практико-ориентированное задание (оценка умений):

Укажите различия между стратегическим и тактическим планированием

Характеристика	Стратегическое планирование	Тактическое планирование
----------------	-----------------------------	--------------------------

Подробность		
-------------	--	--

Временной уровень		
-------------------	--	--

Лица, принимающие решения		
---------------------------	--	--

Характер проблем		
------------------	--	--

Степень регулярности действия		
-------------------------------	--	--

Количество альтернатив		
------------------------	--	--

Кейс-задача (оценка навыков):

Ознакомьтесь с ситуацией и выполните задание

«Составление объявления о текущей вакансии»

Описание ситуации и постановка задачи

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала. Необходимо составить объявление о текущей вакансии.

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат; дать краткую характеристику организации, где он будет работать; изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности; указать телефон, факс для передачи резюме.

Приведем пример составления текста объявления.

ОБЪЯВЛЕНИЕ О ТЕКУЩЕЙ ВАКАНСИИ

Должность. Ассистент специалиста по подбору персонала.

Организация. Агентство по подбору персонала «КАДРЫ». Небольшое российское агентство по подбору персонала.

Обязанности:

помощь кандидатам в заполнении анкет;
проведение предварительных собеседований с кандидатами;
тестирование кандидатов (английский язык, машинопись);
составление резюме;
работа с базой данных кандидатов.

Требования:

Обязательные

знание английского языка на уровне спецшколы или более глубокие знания;
желание сделать карьеру;
компьютер (Word);
гибкость и лояльность в отношении желающих найти работу.

Желательные

опыт работы в другом агентстве по подбору персонала в качестве ассистента;
машинопись от 100 уд./мин, русская и латинская;
компьютер (Word, Excel, MS Access, E-mail).

Условия труда:

гибкий график (с 9.00 до 17.30 с понедельника по пятницу), без переработок;
испытательный срок 3 месяца, работа по трудовой книжке;
бесплатные обеды;
офис находится рядом со станцией метро «Добрынинская»;
заработная плата обсуждается индивидуально.

Контрольная точка № 3

Вариант 1

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Риски и технологические уклады.

Типовая задача репродуктивного уровня (оценка умений)

Задание 1. Главному инженеру компании надо решить, монтировать или нет новую производственную линию, использующую новейшую технологию. Если новая линия будет работать безотказно, компания получит прибыль 200 млн. руб. Если же она откажет, компания потеряет 150 млн. руб. По оценкам главного инженера, существует 60% шансов, что новая производственная линия откажет. Можно создать экспериментальную установку, а затем уже решать, монтировать или нет производственную линию. Эксперимент обойдется в 10 млн. руб. Главный инженер считает, что существует 50% шансов, что экспериментальная установка будет работать. Если она будет работать, то 90% шансов за то, что смонтированная производственная линия также будет работать. Если же экспериментальная установка не будет работать, то только 20% шансов за то, что производственная линия заработает. Следует ли строить экспериментальную установку? Следует ли монтировать производственную линию? Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения?

Задание 2. Что, на Ваш взгляд, обеспечило успех нововведений компании? Какого типа инновационной стратегии придерживается компания, и какие факторы влияют на этот выбор? «Лаборатория Касперского», несмотря на уникальность своего продукта, столкнулась с ужесточением конкуренции. Проблема заключалась в том, что с точки зрения рыночной стратегии компания стремилась создавать самый технологически совершенный продукт и стать лучшей. В то же время конкуренты избрали более приземленную стратегию — производить просто качественный продукт, причем доступный и дифференцированный. Таким образом, внутри «Лаборатории Касперского» возник конфликт научно-исследовательских целей, которые преследовали разработчики, и коммерческих целей организации как рыночного субъекта. В 2001 г. в связи с быстрым развитием информационных технологий и Интернета «Лаборатория Касперского» разработала новую продуктовую линию, представив на рынок продукты для домашних

пользователей, среднего и малого бизнеса, корпоративных заказчиков. Новые целевые группы получили возможность выбора наиболее подходящего антивирусного решения для своего бизнеса. Одновременно с совершенствованием своих антивирусных продуктов компания начала развитие нового направления — разработку систем информационной безопасности на основе использования таких технологий, как межсетевые экраны, представив на рынок свою бетаверсию.

Типовые задачи реконструктивного уровня (оценка навыков)

Задача 1. Для реализации проекта необходимо обеспечение производственного процесса сырьем, электроэнергией и комплектующими. Надежность поставщика сырья оценивается в 90%, комплектующих 85%, электроэнергией 87%. Определить риск срыва начала производственного процесса.

Задача 2. На реализацию проекта влияют два фактора: квалификация персонала и точность работы оборудования. Ошибки персонала совершаются в среднем 4 на каждые 100 операций, при этом средний ущерб составляет 20 тыс.руб. Сбои работы оборудования в 25 среднем происходят 15 раз на каждые 1000ч работы, что обходится компании в среднем в 35 тыс.руб. Определите степень риска и ожидаемые потери.

Вариант 2

Типовые вопросы (оценка знаний)

1. Показатели эффективности деятельности предприятия.

Типовая задача реконструктивного уровня (оценка умений):

Задание 1. оставить план маркетинга (реализации продукции) на год, если известно, что план составляется по прошествии определенного времени после начала года. Известно:

1. Цена реализации;
2. Фактические остатки нереализованной продукции на момент составления плана;
3. Годовой план производства и объем производства за период с начала года;
4. Объем продаж за период с начала года.

Задание 2. 1. Что из перечисленного является подразделом внутрифирменного планирования (несколько вариантов ответов)?

- а) внутрипроизводственное планирование
- б) оперативно-производственное планирование
- в) технико-экономическое планирование
- г) государственное планирование

2. По сроку действия и по степени детализации планирование в организации делится на:

- а) краткосрочное, бессрочное, долгосрочное
- б) краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное
- в) долгосрочное, краткосрочное, оперативное
- г) краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное, оперативное

3. По сути плановых решений внутрифирменное планирование можно разделить на:

- а) стратегическое, динамическое, оперативно-производственное планирование
- б) стратегическое, тактическое, оперативно-производственное планирование
- в) стратегическое, оперативное, производственное планирование
- г) тактическое, стратегическое, оперативно-динамическое планирование

4. Определить правильный порядок мероприятий по планированию деятельности организации

- 1) Определение и формулирование целей
- 2) Анализ и контроль за выполнением плана

3) Оценка внешней среды предприятия (рынка, спроса на продукцию предприятия, цен конкурентов)

4) Определение текущих оперативных задач, соответствующих целям

5) Оценка возможностей предприятия с учётом благоприятных и неблагоприятных факторов воздействия внешней среды

5. Сопоставить название и содержание принципов планирования

1. Принцип единства А) за основу работы берется системный подход, реализация которого производится через интеграцию или координацию конкретных служб по вертикали и горизонтали
2. Принцип непрерывности Б) Благодаря особому принципу, внедрение планов и их реализация на предприятии существенно упрощается за счет взаимодействия различных структурных подразделений
3. Принцип гибкости В) Его суть в том, что весь процесс внутрифирменного планирования производится в пределах какого-то определенного цикла
4. Принцип участия Г) Здесь основная задача – корректировка планов в случае изменения входных параметров (внутренних, внешних)
6. В чем заключается прогрессивный метод планирования?
 - а) непрерывный рост качества планирования
 - б) улучшение точности планирования
 - в) план составляется, начиная с нижних уровней иерархии
 - г) план составляется, начиная с верхних уровней иерархии
7. Оперативно-производственное планирование нужно для того, чтобы:
 - а) обеспечить персонал всем необходимым для работы
 - б) согласовать работу всех структурных подразделений
 - в) определить программу выпуска деталей
 - г) всё перечисленное верно
8. Главная цель бизнес-плана – это:
 - а) выпуск запланированного объема продукции
 - б) планирование хозяйственной деятельности фирмы в соответствии с потребностями рынка и возможностями получения необходимых ресурсов
 - в) получение кредита на расширение
 - г) необходимое условие для работы
9. Главными задачами технико-экономического планирования являются (несколько вариантов ответов):
 - а) определение потребности в ресурсах
 - б) оценка сильных и слабых сторон бизнеса
 - в) получение инвестиций
 - г) обеспечение снижения себестоимости выпускаемой продукции
10. На какой срок, как правило, просчитываются технико-экономические показатели предприятия?
 - а) декада или месяц
 - б) месяц или квартал
 - в) полугодие или год
 - г) год или пятилетка

Типовые задачи репродуктивного уровня (оценка навыков):

1. Экономический эффект от привлечения к продаже дополнительной партии товаров. Определить возможное увеличение розничного товарооборота и прибыли при реализации партии товаров. Фирма закупает дополнительную партию товаров на сумму 200 д.ед. Средняя торговая надбавка составляет 28%. Сложившаяся рентабельность продажи товаров составляет в среднем 2% к обороту.

2. Экономический эффект при мерах по ускорению оборачиваемости капитала. Определить сумму высвобождаемых из оборота оборотных средств при ускорении оборачиваемости по сравнению с предшествующим периодом на 4 дня и при среднедневном объеме продажи на сумму 14,4 д.ед.

**Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)**

Вопросы к зачету

1. Проблема и поиск идеи проекта
2. Способы постановки проблемы
3. Понятие «проект» и «проектное управление» (понятие, классификация, свойства)
4. Жизненный цикл проекта
5. Анализ проектной ситуации
6. Методы дизайн-мышления в постановке проблемы проекта
7. Отличия проектной деятельности от традиционной
8. Развитие проектной деятельности в России и за рубежом
9. Идентификация и анализ стейкхолдеров
10. План управления стейкхолдерами
11. Предварительная оценка проектной идеи
12. Дизайн-мышление и генерация проектных идей
13. Управление вовлечением стейкхолдеров
14. Контроль вовлечения стейкхолдеров
15. Взаимодействие со стейкхолдерами
16. Гипотеза и способы ее проверки
17. Прототип: как создать и протестировать
18. Видение основателя стартапа
19. Инвестиции и венчурный рынок
20. Способы прототипирования продукта
21. MVP — минимально жизнеспособный продукт
22. Выявление потребностей целевой аудитории
23. Портрет клиента
24. Клиенты-компании
25. Проблемное интервью
26. Маркетинг. Воронка продаж. Конверсия
27. Привлечение клиентов
28. Техники эффективных продаж
29. Способы тестирования продукта
30. Визуализация результатов и подготовка презентации проекта.
31. Развитие навыков презентации проекта.
32. Техники взаимодействия с потенциальными инвесторами.
33. Паспортизация проекта
34. Поиск и привлечение инвесторов.
35. Грантовая поддержка проектов.
36. Принципы комплектования проектной команды
37. Мотивация участников проектной команды
38. Управление конфликтами в проектной команде
39. Управление развитием и эффективностью проектной команды
40. Командные роли: понятие, принципы распределения

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Темы рефератов

1. Понятие и классификация ограничений проекта.
2. Жизненный цикл экономического проекта.
3. Опыт проектной деятельности в России.
4. Жизненный цикл инвестиционного проекта.
5. Сравнение особенностей проектной работы в России и за рубежом.
1. Анализ стейкхолдеров на примере российских предприятий
2. Способы увеличения вовлеченности стейкхолдеров
3. Инструменты взаимодействия со стейкхолдерами
1. Особенности взаимодействия с пользователями проекта.
2. Интервью как способ взаимодействия с пользователями проекта
3. Кардсортинг
4. Карта пути пользователя (UJM)
5. Ко-дизайн: плюсы и минусы
1. Распространенные ошибки презентации проекта.
2. Для чего нужен паспорт проекта?
3. Развитие навыков презентации и выступления перед большой аудиторией
4. Способы составления презентации проекта