

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2021 09:30:55
Уникальный программный ключ:
1e0c38dcaae73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Управление изменениями

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Логистика

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код и наименование компетенции |
|---|
| <p>Компетенция 1 ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> |
| <p>Компетенция 2 ПК-6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p> |

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Оценочные материалы |
|---|--|------------------------------|
| <p>Компетенция 1 ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | <p>Обучающийся знает: основные стратегии управления человеческими ресурсами организаций</p> | <p>Тесты в ЭИОС СамГУПС</p> |
| | <p>Обучающийся умеет: применять основные стратегии управления человеческими ресурсами организаций</p> | <p>Аналитическое задание</p> |
| | <p>Обучающийся владеет: информацией о базовых стратегиях управления человеческими ресурсами организаций</p> | <p>Аналитическое задание</p> |
| <p>Компетенция 2 ПК-6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p> | <p>Обучающийся знает: организационные структуры управления, их классификацию и методику построения; основные принципы и методы планирования; плановые показатели и типовые документы и формы по бюджетированию; систему планов предприятий и их взаимосвязь; содержание понятий, применяемых в моделировании и реорганизации бизнес-процессов.</p> | <p>Тесты в ЭИОС СамГУПС</p> |
| | <p>Обучающийся умеет: применять методы управления организационными изменениями на практике и принимать решения в условиях изменений; разрабатывать и применять программы и стратегию организационных изменений</p> | <p>Аналитическое задание</p> |

| | | |
|--|---|-----------------------|
| | Обучающийся владеет: аппаратом моделирования эффективных технологий управления персоналом для профилактики сопротивления переменам | Аналитическое задание |
|--|---|-----------------------|

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|--|---|
| Компетенция 1 ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Обучающийся знает: основные стратегии управления человеческими ресурсами организаций |
| Компетенция 2 ПК-6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений | Обучающийся знает: организационные структуры управления, их классификацию и методику построения; основные принципы и методы планирования; плановые показатели и типовые документы и формы по бюджетированию; систему планов предприятий и их взаимосвязь; содержание понятий, применяемых в моделировании и реорганизации бизнес-процессов |
| <i>Примеры вопросов/заданий</i> 1 Продукция, выпускаемой фирмой, занимает на имеющемся рынке 90 %. Фирма выберет стратегию: | |

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- a) *Роста*
 b) *Ограниченного роста*
 c) *Сокращения*
 d) *монополизации*
- 2 *Группа научных работников, включенных в совместное исследование по единой программе называется.....*
- a) *Рабочей группой*
 b) *Научным коллективом*
 c) *Целевой группой*
 d) *Бизнес-группой*
3. *Инициатива*
Определение
План
Подготовка
Реализация
Наблюдение после реализации
- 4 *Обязательна ли для инициативного проекта новизна применяемых методов решения содержащихся в нем задач?*
- a) *Да*
 b) *Нет*
 c) *Иногда*
 d) *Все зависит от факторов внешней среды*
- 5 *Ограничен ли во времени и средствах исследовательский проект?*
- a) *Да*
 b) *Нет*
 c) *Не всегда*
 d) *Частично*

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|--|---|
| Компетенция 1 ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия | Обучающийся умеет: применять основные стратегии управления человеческими ресурсами организаций |

| | |
|---|--|
| <p>Компетенция 2 ПК-6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p> | <p>Обучающийся умеет: применять методы управления организационными изменениями на практике и принимать решения в условиях изменений; разрабатывать и применять программы и стратегию организационных изменений</p> |
| <p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Проанализируйте, в каком из представленных документов указывается наименование этапов, сроки выполнения проекта и ожидаемые результаты:</p> <p>a) В техническом задании b) В смете затрат на выполнение проекта c) Бизнес-плане d) Бухгалтерском балансе</p> <p>2. Выделите (и обоснуйте свой выбор) какие инновации учитывают сферу деятельности предприятия:</p> <p>a) Технологические b) Единичные c) Диффузные d) Социальные</p> | |

| Код и наименование компетенции | Образовательный результат |
|--|---|
| <p>Компетенция 1 ОПК-3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p> | <p>Обучающийся владеет: информацией о базовых стратегиях управления человеческими ресурсами организаций</p> |
| <p>Компетенция 2 ПК-6: способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений</p> | <p>Обучающийся владеет: аппаратом моделирования эффективных технологий управления персоналом для профилактики сопротивления переменам</p> |

Примеры вопросов/заданий

1. В представленном исследовательском проекте содержится перечень дорогостоящих программных и аппаратных средств, необходимых для выполнения данного проекта. Укажите, к какому виду из представленных ниже проектов его следует отнести (ответ проиллюстрируйте примерами):

- a) К инициативному проекту;
- b) К созданию информационных систем и баз данных;
- c) К развитию материально-технической базы научных исследований.
- d) К категории маркетингового проекта

2. Охарактеризуйте типы организационной культуры.

3. Практическое задание «Консультант»

В 2009 году предприниматель Терещенко А.П. открыл хлебопекарню в Клетском районе Волгоградской области. Первоначально ассортиментный перечень включал всего два наименования: хлеб деревенский и хлеб белый. Продукция хлебопекарни стала пользоваться большим спросом. Производство расширилось. Продажи хлеба выросли с 1600 000 рублей в 2009 году до 28 000 000 руб. в 2011 году. Несмотря на то, что выпечка хлеба полностью автоматизирована, с увеличением объемов продаж рос и штат сотрудников.

Если в 2009 году на предприятии работало всего 5 человек (директор, бухгалтер, технолог, два пекаря), то в 2011г. штат сотрудников увеличился до 15 человек (снабженец, маркетолог, логист, водители, пекари, уборщица).

Ассортиментный перечень увеличился до 17 наименований. Предприниматель стал поставлять хлеб во все торговые точки района. Однако с увеличением роста продаж выросло и количество рекламаций со стороны клиентов: - ряд магазинов жаловался на поставку деформированных булок; - многие продавцы жаловались на поставку несвежего хлеба; - один магазин расторг договор на поставку хлеба вообще. Продажи хлебобулочных изделий стали падать. Директор предприятия Терещенко А.П. решил провести производственное совещание с сотрудниками предприятия с приглашением внешнего консультанта по вопросам управления качеством продукции.

Задание:

- Какие бы рекомендации в качестве консультанта вы могли бы дать данному предприятию, обоснуйте их.

Тематика контрольных работ

1. Концепция развития малыми шагами Г. Минцберга и Р. Куина.
2. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.
3. Развитие организации в рамках концепции Л. Грейнера.
4. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Д. Надлера.
5. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории «Е» и теории «О» (М. Бир и Н. Нориа).
6. Основные этапы организационных изменений в моделях К. Левина и Л. Грейнера.
7. Технологии организационных изменений: управление по целям, командообразование.
8. Сущность, элементы и функции организационной культуры.
9. Менеджмент знаний как источник и условие успешных организационных изменений.
10. Научающаяся организация (learning organization) её сущность и характеристики.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Сущность организационных изменений.
2. Особенности современных организационных структур.
3. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления предприятием.
4. Условия и причины организационных изменений.
5. Характеристика видов организационных изменений. 6. Характеристика основных объектов организационных изменений.

7. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях (причины изменений и требования к изменениям).
8. Концепция развития малыми шагами Г. Минцберга и Р. Куина.
9. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Д. Надлера.
10. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.
11. Развитие организации в рамках концепции Л. Грейнера.
12. Характеристика основных типов организационных изменений.
13. Основные компоненты процесса преобразований по McKinsey («трехмерное пространство», «штурманская карта», «естественные законы»).
14. Важнейшие компоненты организационных изменений.
15. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории «Е» и теории «О» (М. Бир и Н. Нориа).
16. Основные этапы организационных изменений в моделях К. Левина и Л. Грейнера.
17. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.
18. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.
19. Причины сопротивления изменениям.
20. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления, их достоинства и недостатки.
21. Технологии организационных изменений: управление по целям, командообразование.
22. Сущность, элементы и функции организационной культуры.
23. Типы организационной культуры.
24. Диагностика организационной культуры.
25. Уровни организационной культуры по Э. Шайну.
26. Реструктуризация организации (условия и этапы проведения).
27. Сущность реинжиниринга бизнес-процессов.
28. Сущность и особенности современных адаптивных организационных структур.
29. Менеджмент знаний как источник и условие успешных организационных изменений.
30. Научающаяся организация (learning organization) её сущность и характеристики.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии оценки по контрольной работе

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов в соответствии с заданием, выданным для выполнения контрольной работы.

«Не зачтено» - ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил менее 2/3 всей работы, использовал при выполнении работы устаревшую литературу.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «**Управление изменениями**»

по направлению подготовки/специальности

38.03.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки/специальности

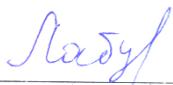
Логистика
профиль / специализация

Бакалавр
квалификация выпускника

| 1. Формальное оценивание | | | |
|--|---------------|------------------------|------------------|
| Показатели | | Присутствуют | Отсутствуют |
| Наличие обязательных структурных элементов: | | + | |
| – титульный лист | | + | |
| – пояснительная записка | | + | |
| – типовые оценочные материалы | | + | |
| – методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания | | + | |
| Содержательное оценивание | | | |
| Показатели | Соответствует | Соответствует частично | Не соответствует |
| Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы | + | | |
| Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы | + | | |
| Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС) | + | | |
| Соответствует формируемым компетенциям | + | | |

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: доцент кафедры менеджмента организации Оренбургского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, к.э.н., доцент


(подпись)

/ Лабужская Т.И.