

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

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой



подпись,

Мен ФЭУ

аббревиатура кафедры

А.Н. Чаплина

инициалы, фамилия

" 19 "

декабря

2017 г.

Торгово-экономический институт

полное наименование института

Кафедра менеджмента

и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике

Б1.В.ДВ.6.1

индекс и наименование дисциплины (модуля)

Управление изменениями

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

Направление подготовки/специальность

38.03.02 Менеджмент

*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль)

**38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в
сфере услуг)"**

код и наименование направленности (профиля)

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 ¹	Семестр ²	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) ³	Оценочные средства ⁴
4	8	ПК-6 способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Знать: объективные закономерности изменений в организациях, проявляющихся в ходе их развития	Тесты Вопросы к зачету
			Уметь: организовывать деятельность по осуществлению эффективных технологий управления изменениями	Тесты Кейс-задачи Вопросы к зачету
			Владеть:	
4	8	ПК-8 владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений	Знать: логику осуществления управляемых изменений в организации	Тесты Вопросы к зачету
			Уметь: осуществлять обоснованный выбор технологий управления изменениями	Кейс-задачи Вопросы к зачету
			Владеть:	
4	8	СПК-2: способностью владеть основными методами реструктуризации деятельности организации для достижения поставленных	Знать: основные препятствия в осуществлении перемен и социальные и психологические	Тесты Кейс-задачи Вопросы к зачету

¹ Курсы указываются по порядку, для каждой компетенции

² Семестры указываются по порядку, для каждой компетенции

³ Указываются составляющие компетенции (знания, умения, владения), при необходимости указывается уровень формирования компетенции.

⁴ Указывается оценочные средства для каждой составляющей компетенции

	целей, разрабатывать и проводить программу организационных изменений с адаптацией персонала предприятия к ним, использовать и развивать инновационный потенциал организации	предпосылки поведения людей в изменениях	
Уметь: разрабатывать стратегии изменений в организациях		Тесты Кейс-задачи Вопросы к зачету	
Владеть: подходами к выбору стратегий осуществления изменений и стратегии изменений		Кейс-задачи 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.

1. Тесты

Типовой пример тестовых вопросов

1. Факторы внешнего окружения, воздействующие на организацию и вызывающие изменения:

- а) факторы внешней конкуренции;
- б) СТЭП-факторы;
- в) факторы внутренней среды.

2. Стратегия изменения, которая заключается в навязывании изменений со стороны менеджера:

- а) нормативная;
- б) стратегия, ориентированная на действия;
- в) директивная.

Методические рекомендации по проведению тестирования:

Фонд тестовых заданий размещен на ЭОК, режим доступа: <https://e.sfu-kras.ru>

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

Критерии оценивания:

оценка «зачтено» выставляется, если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет 60-100 %

оценка «не зачтено» - если процент правильных ответов, рассчитываемый автоматизированной системой составляет меньше 60 %

2. Кейс-задачи

Типовой пример задания для решения кейс-задачи

Максим Чубакин, новый генеральный директор компании «Мега-праздник», человек, аккуратный до педантизма. Аккуратность важна во всем, считает Максим, и зорко следит за тем, чтобы сотрудники компании следовали его положительному примеру. Правила, введенные Максимом, очень просты:

На рабочем столе сотрудника должен быть порядок – ручка, тетрадь и документ, с которым сотрудник работает в настоящий момент (это все, что может находиться на столе!)

На рабочем месте не должно быть чашек и тарелок – это придает офису неаккуратный вид, к тому же, всегда можно выпить чай или кофе на кухне.

Каждый сотрудник должен поддерживать чистоту и порядок в ящиках своего стола: в первом ящике следует хранить канцелярские принадлежности, во втором – бумаги, в третьем достаточно места для личных вещей.

Каждый сотрудник должен иметь «План» своей работы на день, и, как правило, Максим самолично проверяет наличие такого плана.

Сотрудники недовольны такими переменами: организация праздников – яркий и динамичный бизнес, он требует включенности на 100 % в течение 12, 14, 16-ти часового рабочего дня! Тетради, цветные стикеры, маркеры, чашки с недопитым кофе, черновики смет и рабочих программ, каталоги подарков – все эти предметы совершенно необходимы менеджеру проекта! И при такой загрузке от них еще требуют «План»?!

Но давайте попробуем услышать Максима: «Если у менеджера проекта нет порядка на столе, как у него может быть порядок в голове?» - спрашивает он.

Максим говорит: «Правильное планирование – вот залог успешного проекта. Менеджеру не следует себя вести как в анекдоте про лесоруба, который усердно машет тупым топором, а на предложение заточить топор отвечает «Мне некогда!»

И в этом тоже есть смысл! Может быть, загвоздка всего лишь в том, как проводятся перемены? Но как провести их эффективно?

Задание к кейсу: обоснуйте оптимальную стратегию управления изменениями и преодоления сопротивления людей.

Методические рекомендации по решению кейс-задачи:

1. Кратко раскрыть основные теоретические положения по теме, к которой относится представленная ситуация
2. Определите и дайте развернутое описание причин возникшей ситуации
3. Сформулируете проблему(мы), имеющиеся в данной ситуации

4. Предложите альтернативные варианты решений, показав их достоинства и недостатки
5. Выберите оптимальный вариант решения, обоснуйте Ваш выбор.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, эффективно и выбрано как оптимальное из нескольких вариантов .

оценка «хорошо» - если ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, выбрано как оптимальное из нескольких вариантов.

оценка «удовлетворительно» - если ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа разорваны логически, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

оценка «неудовлетворительно» - если ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Предложенное решение не обосновано, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

3. Зачет

Перечень основных вопросов для зачета

1. Причины для организационных изменений.
2. Изменения как объект управления.
3. Понятие и классификация изменений.
4. Роль изменений в развитии организаций.
5. Сущность и содержание управления изменениями.
6. Определение готовности к изменениям.
7. Принципы проведения изменений.
8. Назначение, содержание и взаимосвязи основных этапов процесса управления организационными изменениями.
9. Основные области изменений в организации
10. Трехшаговая модель изменений.

11. Модель «исследование-действие».
12. Модель планируемых изменений.
13. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации.
14. Социальные последствия организационных преобразований.
15. Понятие и причины сопротивления изменениям.
16. Индивидуальное сопротивление изменениям.
17. Организационное сопротивление и преодоление сопротивления изменениям.
18. Методы выявления и преодоления сопротивления изменениям
19. Методы, ориентированные на людей и культуру.
20. Методы, ориентированные на задачи и технологии.
21. Методы, ориентированные на структуру и стратегию.
22. Этические проблемы проведения организационных изменений.

Методические рекомендации:

Проводится в соответствии с регламентирующими документами СФУ.

Критерии 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 Управление изменениями

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом
38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в сфере услуг)"
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)


И.В. Щедрина
подпись, инициалы, фамилия