

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебульга Татjana Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 23.05.2024 11:14:58

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96fПятигорский институт (филиал) СКФУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

Пятигорского института (филиала) СКФУ

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДСЦИПЛИНЕ

Организационное развитие и управление изменениями

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в

38.04.02 - Менеджмент

Бизнес-администрирование

2024

Очная

3

Заочная

3 и 4 семестре

г. Пятигорск 2024 г.

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Организационное развитие и управление изменениями» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (направленность (профиль) «Бизнес-администрирование») очная и заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Организационное развитие и управление изменениями»
3. Разработчик: Виравова М.Р., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Жуковская Н.П. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Куликова Е.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Мельников Игорь Юрьевич, генеральный директор ООО «Мелисса», г. Пятигорск

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» направленность (профиль) «Организация предпринимательской деятельности» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине.

«___» _____ 2024 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> <i>ИД-1_{УК-3}</i> Способен руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели <i>ИД-2_{УК-3}</i> Эффективно организывает и координирует командное взаимодействие	Не способен руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Способен руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Способен руководить работой команды, эффективно организует и координирует командное взаимодействие	Способен руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, эффективно организует и координирует командное взаимодействие
<i>Компетенция: ПК-2 Способен осуществлять планирование в области государственного и муниципального управления на основе комплексного анализа экономической и рыночной деятельности хозяйствующих субъектов</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> <i>ИД-1_{ПК-2}</i> Способен анализировать экономическую и рыночную деятельность хозяйствующих субъектов, разрабатывать проекты и программы развития <i>ИД-2_{ПК-2}</i> Способен применять методы планирования и анализа в области государственного и муниципального управления	Не способен анализировать экономическую и рыночную деятельность хозяйствующих субъектов, разрабатывать проекты и программы развития	Способен анализировать экономическую и рыночную деятельность хозяйствующих субъектов, разрабатывать проекты и программы развития	Способен анализировать экономическую и рыночную деятельность хозяйствующих субъектов, разрабатывать проекты и программы развития, применять методы планирования	Способен анализировать экономическую и рыночную деятельность хозяйствующих субъектов, разрабатывать проекты и программы развития, применять методы планирования и анализа в области государственного и муниципального управления
<i>Компетенция: ПК-4 Способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем, оценивать экономические последствия и эффективность</i>				

<i>управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1пк-4 Способен использовать и применять методы анализа и прогнозирования социально-экономических систем территории ИД-2пк-4 Оценивает экономические последствия, эффективность управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления	Не способен использовать и применять методы анализа и прогнозирования социально-экономических систем территории	Способен использовать и применять методы анализа и прогнозирования социально-экономических систем территории	Способен использовать и применять методы анализа и прогнозирования социально-экономических систем территории, оценивает экономические последствия	Способен использовать и применять методы анализа и прогнозирования социально-экономических систем территории, оценивает экономические последствия, эффективность управленческих решений в сфере государственного и муниципального управления

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 3, Форма обучения заочная семестр 3 и 4	
1.		Причины изменений в экономике?	УК-3
2.		### это сдвиг или изменение основных способов функционирования рынка или экономики	УК-3
3.		Соппротивление ### это снижение производительности или вовлеченности сотрудников в работу, обусловленное негативными ожиданиями.	УК-3
4.		способность справляться с изменениями и извлекать из них выгоду называется - ###	УК-3
5.		фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами - ###	УК-3
6.		Какова природа и сущность организационных изменений?	УК-3
7.		Внешняя среда и жизнедеятельность организации.	УК-3
8.		Что собой представляет концепция организационных изменений?	УК-3
9.		Каково место концепция организационных изменений в теории менеджмента?	УК-3
10.		Необходимость, факторы и природа организационных изменений. Идеологические, организационные, кадровые, материальные предпосылки	УК-3
11.		В чем состоят современные тенденции развития организаций (по Б.З. Мильнеру)?	УК-3
12.		Охарактеризуйте современные типы организаций: эдхократические, многомерные, партисипативные, предпринимательские организации, организации ориентированные на рынок.	УК-3
13.		Оценка возможностей организационных изменений	УК-3
14.		Что собой представляет модель изменений К. Левина?	УК-3
15.		Что собой представляет модель изменений Лэрри Грейнера?	УК-3
16.		Охарактеризуйте проблемы, возникающие на этапе осуществления изменений и их преодоление.	УК-3
17.		Причины сопротивления изменениям и стереотипы восприятия перемен.	УК-3
18.		Какие выделяют подходы к преодолению сопротивления переменам?	УК-3
19.		Что собой представляют организационные изменения и конфликты?	УК-3
20.		Понятие, факторы, динамика и последствия стрема, вызванного изменениями в организации.	УК-3
21.		совокупность взаимосвязанных мероприятий или работ, направленных на создание	ПК-2

		определённого продукта или услуги для потребителей - ###	
22.		Изменения обязательно происходят во всех организациях без исключения стали проводиться в организациях только в конце 20 века должны происходить только в кризисных организациях не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях	ПК-2
23.		Цель изменений сократить персонал устранить недостатки во внутренней среде организации изменить выпускаемые продукты и структуру устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды	ПК-2
24.		Модель изменений «размораживание — действие — замораживание» предложена Коттером Грейнером Мильнером Левином	ПК-2
25.		Модель Кемерон и Грина делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой- либо части организации акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе	ПК-2
26.		Что собой представляет модель «переходного периода»?	ПК-2
27.		Что собой представляет модель изменений «размораживание-движение-замораживание» (К. Левин)?	ПК-2
28.		Охарактеризуйте уравнение изменений (Д.Глейчер)?	ПК-2
29.		Перечислите методы и инструменты управления изменениями?	ПК-2
30.		Охарактеризуйте методы проведения работ по совершенствованию организационных структур?	ПК-2
31.		Что такое реструктуризация управления организацией?	ПК-2

32.		Охарактеризуйте фазы организационных изменений	ПК-2
33.		В чем состоит влияние организационных изменений на эффективность деятельности предприятий?	ПК-2
34.		Перечислите методы оценки эффективности организационных изменений?	ПК-2
35.		Что такое реинжиниринг бизнес-процессов?	ПК-2
36.		В чем состоит необходимость внедрения реинжиниринга бизнес-процессов?	ПК-2
37.		Ситуации применения и условия проведения реинжиниринга.	ПК-2
38.		Виды реинжиниринга и их характеристика.	ПК-2
39.		Перечислите основные этапы реинжиниринга бизнес-процессов.	ПК-2
40.		Проект реинжиниринга бизнес-процессов, особенности его разработки.	ПК-2
41.		Для оценки необходимости изменений и готовности к ним организации невозможно воспользоваться тестами можно воспользоваться различными тестами	ПК-4
42.		«Алмаз» Левитта описывает основные этапы проведения изменений показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях описывает текущее состояние и основные направления изменений описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения	ПК-4
43.		Для проведения изменений в организации требуется желание руководства наличие проблем наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства отсутствие сопротивления изменениям	ПК-4
44.		Модель К.Левина «Анализ поля сил» описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения описывает текущее состояние и основные направления изменений показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях описывает основные этапы проведения изменений	ПК-4
45.		Команда проекта организационных изменений подбирается по личностным характеристикам	ПК-4

		профессиональным признакам профессиональным и личностным характеристикам	
46.		Развитие производственных систем: совершенствование операций, проектирование предприятия; проектирование работ и нормирование труда	ПК-4
47.		Понятие и виды организационных изменений	ПК-4
48.		Цели, задачи, принципы управления организационными изменениями	ПК-4
49.		Организация как система: основные характеристики организации	ПК-4
50.		Деловая среда организации и ее динамика	ПК-4
51.		Модели организаций (сравнительная характеристика): «звезда», «6 ячеек», Берка-Литвина, «7С МакКинси», модель «черного ящика»	ПК-4
52.		Значение организационных изменений	ПК-4
53.		Иерархия и централизация власти, организационная структура	ПК-4
54.		Внешние причины организационных изменений	ПК-4
55.		Внутренние причины организационных изменений	ПК-4
56.		Основополагающие законы организации: синергии, самосохранения, развития, гармонии, информированности-упорядоченности, единства анализа и синтеза, частные законы	ПК-4
57.		Принципы управления изменениями	ПК-4
58.		Основные направления организационных изменений	ПК-4
59.		Факторы и формы сопротивления изменениям	ПК-4
60.		Понятие, причины и последствия сопротивления изменениям	ПК-4

Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очной и заочной формы обучения.

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка *«отлично»* выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, содержит четкие формулировки, подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Ответы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы. При этом отражается полная сформированность компетенций УК-3, ПК-2, ПК-4

Оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, но не всегда содержит четкие формулировки и не подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно, но требуют дополнительных пояснений. Не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует ограниченную способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы. При этом отражается полная сформированность компетенций УК-3, ПК-2, ПК-4

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если демонстрируются поверхностные знания вопросов темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются с периодическим нарушением логики, последовательности, требуют дополнительных пояснений. Допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по вопросам темы. Анализ и сопоставление различных подходов к решению заявленной в теме проблематики происходит с грубыми ошибками. Студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы. При этом отражается частичная сформированность компетенций УК-3, ПК-2, ПК-4

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если студент демонстрирует значительные пробелы в знаниях основного материала темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются нелогично и непоследовательно. Ответы носят неаргументированный и бездоказательный характер. Студент демонстрирует отсутствие способности к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы. При этом отражается не сформированность компетенций УК-3, ПК-2, ПК-4