

Кафедра

Управления

Б1.В.17.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Методы анализа системы управления
По направлению подготовки	38.03.02
	«Менеджмент»
Профиль (программа бакалавриата)	«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»
Форма обучения	Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления и связей с общественностью

Протокол заседания № 10 от «15» мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

Оглавление

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12.08.2020 № 970, и учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» (программа бакалавриата). В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» в процессе обучения по дисциплине «Методы анализа системы управления » происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами	Знать: методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами; Уметь: выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;	Семестр 4 Тема 1 Сущность и организация управления ресурсами на предприятии. Проблемы управления и подходы к планированию ресурсов предприятия Тема 2. Управление материальными ресурсами Тема 3. Управление человеческими ресурсами Тема 4. Управление интеллектуальными	Устный опрос по теме 1 Участие в дискуссии по теме 1, 2, 3 Проверка практического задания по теме 4.

		Владеть: практическими навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами.	ресурсами (знаниями)	
--	--	--	-------------------------	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Устный опрос по теме 1

Тема 1. Сущность и организация управления ресурсами на предприятии Проблемы управления и подходы к планированию ресурсов предприятия.

1. Состав, содержание и назначение ресурсов предприятий (организаций).
2. Понятие, цели и задачи управления ресурсами предприятия (организации).
3. Управление ресурсами организации как система управления финансово-хозяйственной деятельностью на предприятии.
4. Базовые концепции управления ресурсами предприятия.
5. Источники информации об ресурсах в отчетности предприятий (организаций).
6. Методы и инструменты управления ресурсами предприятий (организаций).
7. Проблемы рационального использования ресурсов.
8. Основные принципы рационального использования ресурсов.
9. Нормирование и эффективное использование ресурсов.
10. Методы управления ограниченными ресурсами.
11. Концепция и модель использования ресурсов Г.Хоттеллинга.
12. Парадокс Леонтьева применительно к теории управления ресурсами.
13. Кривая производственных возможностей.

Критерии оценивая устного опроса:

оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других или задавал им дополнительные вопросы;

оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других, задавал им дополнительные вопросы;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Практические задания

Тема 4. Управление интеллектуальными ресурсами (знаниями)

Ситуация 1. Изучение опыта компании McKinsey and Company¹ в определении потребности в знании, правильном использовании знания и направлении информационных запросов внутри организации.

Так, Для McKinsey and Company, одной из наиболее престижных международных консалтинговых фирм, 80-е годы были периодом стремительного роста. Неудивительно, что с ростом размеров компании знания и опыт стали распространяться по всей компании. Десятилетиями McKinsey and Company были закрытым сообществом профессионалов своего дела, и вдруг, McKinsey and Company стала по-настоящему глобальной компанией, где партнеры не знают друг друга, а звонки по телефону перестали быть удобным способом найти ответ на срочные вопросы клиентов. Организационный отдел компании был одним из первых, где поняли, что для компании принципиально важно, чтобы у клиентов была возможность быстро и эффективно пользоваться знаниями и опытом компании в нужной им области. В 1989 году была создана корпоративная сеть быстрого реагирования (Rapid Response Network – RRN), она состояла из четырех–шести специалистов в области организационного консультирования. Члены этой группы работали во всех часовых поясах – от Лондона до Сан-Франциско. Решение о создании RRN, в которую вошли профессионалы с огромным опытом работы в области консалтинга, оказалось очень важным. Это означало, что когда на «горячую» телефонную линию сети RRN в Атланте поступал звонок, то звонивший вступал в беседу с таким «интеллектуальным следователем», который помогал так сформулировать вопрос, чтобы в максимальной степени облегчить поиск ответа. RRN была оснащена программным обеспечением, которое позволяло вести подробный учет поступающих запросов, и базой данных, включающей наиболее важные знания по организационным вопросам, которыми обладала сама McKinsey and Company, и другие компании. Эта база данных также включала информацию о ведущих исследователях в данной области внутри компании. В корпоративной культуре данной организации всегда ценились люди, обладающие большими знаниями. Проблема заключалась в том, что сотрудники данной компании не всегда признавались в том, что они не знают что-либо. Однако RRN, хотя и являлась виртуальной системой, но в тоже время – это пример команды единомышленников. Члены этой команды дважды в неделю проводили видеоконференции и дважды в год собирались вместе. Обмен знаниями внутри этой

группы возможно считать одним из ключевых факторов в развитии нового понимания организационной структуры стратегической работы внутри McKinsey and Company.

Задание 1. Как компания McKinsey and Company пыталась решить проблему распространения знаний в организации?

Задание 2 . В чем заключается предназначение RRN?

Задание 3. Можно ли полагать, что компания McKinsey and Company изменила свою организационную структуру и создала инфраструктуру управления знаниями в организации?

Задание 4. Что Вы можете предложить для решения проблемы распространения знаний: а) в компании McKinsey and Company, в известной Вам организации (по выбору: организация, в которой Вы например проходили производственную практику)? Аргументируйте Ваш ответ.

Ситуация 2. Руководитель отдела продаж компании ООО «Компьютерный мир», занимающейся реализацией компьютерных программ, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 25 млрд. рублей. Увеличение ожидается за счет 10%-го расширения существующего направления – продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для массового рынка. В отделе продаж ООО «Компьютерный мир» работают 7 коммерческих агентов, 3 ассистента и 1 секретарь. Каждый агент осуществляет продажи на закрепленной за ним территории, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает за телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое образование, однако, не являются программистами. За текущий год объем реализации ООО «Компьютерный мир» вырос на 30%, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 2 агента и 1 ассистента.

Задание1. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год.

Задание2. Сформулируйте основные направления стратегии управления человеческими ресурсами компании.

Критерии оценивая практического задания:

- оценка «*отлично*» выставляется обучающемуся, если задание выполнено в полном объеме, обучающийся прочитал и проанализировал текст, правильно заполнил пропуски в тексте, сделал четкие обоснованные выводы по результатам проведенного маркетингового исследования и осмысления ситуации;
- оценка «*хорошо*» выставляется обучающемуся, если он выполнил задание почти в полном объеме, студент прочитал и проанализировал текст, заполнил пропуски в тексте, но сделал не обоснованные выводы по результатам проведенного маркетингового исследования и осмысления ситуации;
- оценка «*удовлетворительно*» выставляется обучающемуся, если он выполнил задание не в полном объеме, не в полном объеме проанализировал текст, не везде заполнил пропуски в тексте, не сделал обоснованные выводы по результатам проведенного маркетингового исследования и осмысления ситуации;
- оценка «*неудовлетворительно*» выставляется обучающемуся если он не выполнил задание в полном объеме, не проанализировал текст, не заполнил пропуски в тексте,

не сделал обоснованные выводы по результатам проведенного маркетингового исследования и осмысления ситуации;

Примерные темы для проведения семинара-дискуссии

Тема 1. Сущность и организация управления ресурсами на предприятии. Проблемы управления ресурсами и подходы к планированию ресурсов предприятия.

1. Принципы управления ресурсами на предприятии
2. Как оценивают эффективность системы управления ресурсами
3. Цели и задачи классификации ресурсов
4. Структура экономического жизненного цикла продукта
5. Влияние параметров экономического жизненного цикла на объем ресурсов на производство и реализацию продукции
6. Связь ресурсов с экономическим жизненным циклом и конкурентоспособностью продукта.
7. Расчёт ресурсов по стадиям жизненного цикла продукции
8. Факторы способствующие снижению ресурсов на предприятии
9. Ключевые правила построения дорожной карты

Тема 2. Управление материальными ресурсами

1. Анализ существующего управления материальными ресурсами в организациях. Современное состояние теории управления материальными ресурсами.
2. Предлагаемая система управления материальными ресурсами организаций в конкурентной среде.
3. Основные преимущества и принципы компьютерного управления материальными ресурсами.
4. Оценка эффективности системы управления материальными ресурсами.

Тема 3. Управление человеческими ресурсами

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
2. Сущность современной концепции управления человеческими ресурсами.
3. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
4. Управление человеческими ресурсами как фактор повышения конкурентоспособности организации.
5. Концепция Управление талантами
6. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
7. Виды стратегий.
8. Стратегии управления человеческими ресурсами в условиях кризиса.
9. Кадровая политика организации.

10. Виды кадровой политики.
11. Эффективность кадровой политики организаций.
12. Стратегия управления персоналом Сбербанка, КАМАЗа и других российских компаний.

Критерии оценивая выступлений на семинаре-дискуссии:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он выступил развернуто с одной или несколькими темами, ответил на заданные вопросы, активно дополнял выступления других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он выступил развернуто с одной темой, ответил на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко выступил с одной темой, ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

Список вопросов для подготовки к экзамену

ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает: методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;

1. Теории управления о роли ресурсов на предприятии в организации (организации).
2. Универсальные принципы современного механизма управления ресурсами на предприятии.
3. Объективные предпосылки формирования новых моделей управления ресурсами.
4. Управление по результатам.
5. Концепции управления ресурсами на предприятии.
6. Закономерности и принципы ресурсами.
7. Методы построения систем управления ресурсами.
8. Организационное проектирование систем управления ресурсами на предприятии.
9. Информационное и техническое обеспечение управления ресурсами.
10. Содержание этапов реализации стратегии управления ресурсами.
11. Прогнозирование и планирование потребности в ресурсах организации.
12. Ресурсы как возможности и источники получения доходов.
13. Ценности и запасы.

14. Полезность ресурса.
15. Взаимозависимость и взаимообусловленность использования ресурсов.
16. Эволюция подходов к использованию ресурсов (этапы).
17. Понятие факторов производства, отличие от понятия ресурсов.
18. Ресурсы как исходная точка в цепочке удовлетворения потребностей.
19. Факторный доход и его составляющие.
20. Классификационные признаки. Виды ресурсов.
21. Альтернативные (взаимозаменяемые) ресурсы. Организационные ресурсы.
22. Экономические ресурсы.
23. Материальные ресурсы.
24. Управление человеческими ресурсами.
25. Собственные и заемные ресурсы предприятия.
26. управление интеллектуальными ресурсами.
27. Эффективное распределение и использование ресурсов.
28. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
29. Управление знаниями
30. Человеческие ресурсы и человеческий капитал, проблемы формирования, значимость на современном этапе.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами

Обучающийся умеет: выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;

Обучающийся владеет: практическими навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам выступления на семинарах дискуссиях и практических работах, в которых ему необходимо продемонстрировать умение выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для контроля усвоения обучающимися данной дисциплины и достижения запланированных результатов обучения учебным планом предусмотрен зачет, проводимый в форме устного ответа на теоретический вопрос. При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитываются результаты текущего контроля, отражающего сформированность практических умений и навыков обучающегося. Во время обучения обучающиеся участвуют в разных мероприятиях текущего контроля: выступают в дискуссии и выполняют практические работы.

Зачет проходит в форме устного ответа на теоретический вопрос.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами ПК-5.1 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами					
Знать: методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;	Не знает	Фрагментарные знания методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;	Общие, но не структурированные знания методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знания методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;	Сформированное систематизированное прочное знание методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
Уметь: выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;	Не умеет	Частично освоенное умение выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;	В целом освоенное, но не подкрепляем ое знаниями и самостоятель ностью реализации умение выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленны е на реализацию стратегии управления человеческим и ресурсами;	В целом сформированн ое и самостоятельн о реализуемое, но не всегда интеллектуаль но обоснованное умение выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;	Успешно сформирован ные, самостоятель но и осознанно реализуемое умение выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленны е на реализацию стратегии управления человеческим и ресурсами;
Владеть: практическими навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами.	Не владеет	Фрагментарно сформированн ые практические навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами.	В целом сформирован ные, но реализуемые на элементарном уровне практические навыки разработки стратегии управления человеческим и ресурсами.	Сформированн ые, но не устойчивые в сложных ситуациях практические навыки разработки стратегии управления человеческими ресурсами.	Успешно сформирован ные, устойчивые, технологичес ки грамотно реализуемые н практические навыки разработки стратегии управления человеческим и ресурсами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля и критерии оценивания сформированности компетенций.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы;
- практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки владения современным инструментарием анализа с целью определения кризисного состояния организации.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки владения современным инструментарием анализа с целью определения кризисного состояния организации.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых методов диагностического анализа и владению современным инструментарием анализа с целью определения кризисного состояния организации.

Все вышеперечисленное говорит о частичной сформированности запланированных компетенций

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность» имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «неудовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых методов диагностического анализа и владению современным инструментарием анализа с целью определения кризисного состояния организации

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Компетенция ПК-5 Способен анализировать имеющиеся ресурсы и ограничения, разрабатывать перспективные планы развития организации («дорожные карты»), участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами

Обучающийся знает: методы и способы проведения анализа имеющихся ресурсов организации и основные методы управления ресурсами;

Обучающийся умеет: выявлять проблемные области в системе управления ресурсами организации; осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами;

Обучающийся владеть: практическими навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Что представляет собой SWOT-анализ в контексте управления ресурсами?

- A) Анализ внешней среды
- B) Матрица возможностей и угроз
- C) Оценка сильных и слабых сторон
- D) Анализ потребностей клиентов

Ответ: C) Оценка сильных и слабых сторон

Задание 2. Какой метод анализа позволяет определить, какие ресурсы организации используются наиболее эффективно?

- A) ABC-анализ
- B) SWOT-анализ
- C) Метод сравнительных показателей
- D) Метод ЛПР (линейного программирования)

Ответ: C) Метод сравнительных показателей

Задание 3. Какой метод управления ресурсами предполагает определение основных видов ресурсов и их целевое использование?

- A) ABC-анализ
- B) Метод ЛПР (линейного программирования)
- C) Метод сравнительных показателей
- D) SWOT-анализ

Ответ: B) Метод ЛПР (линейного программирования)

Задание 4. Какой метод анализа позволяет классифицировать ресурсы по степени их важности для организации?

- A) Метод ЛПР (линейного программирования)
- B) SWOT-анализ
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: C) ABC-анализ

Задание 5. Какой метод управления ресурсами предполагает ранжирование ресурсов по степени их важности?

- A) Метод ЛПР (линейного программирования)
- B) SWOT-анализ
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: C) ABC-анализ

Задание 6. Какой метод анализа помогает оценить возможности и угрозы, которые могут повлиять на использование ресурсов организации?

- A) Метод ЛПР (линейного программирования)
- B) SWOT-анализ
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: B) SWOT-анализ

Задание 7. Какой метод управления ресурсами предполагает определение оптимального распределения ресурсов для достижения поставленных целей?

- A) Метод ЛПР (линейного программирования)
- B) SWOT-анализ
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: A) Метод ЛПР (линейного программирования)

Задание 8. Вопрос: Какой метод анализа позволяет провести сравнительную оценку различных ресурсов по определенным критериям?

- A) SWOT-анализ
- B) Метод ЛПР (линейного программирования)
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: D) Метод сравнительных показателей

Задание 9. Какой метод управления ресурсами предполагает выделение основных направлений использования ресурсов для достижения конкурентных преимуществ?

- A) SWOT-анализ
- B) Метод ЛПР (линейного программирования)
- C) ABC-анализ
- D) Метод сравнительных показателей

Ответ: A) SWOT-анализ

Задание 10. Какой метод анализа позволяет определить, какие ресурсы организации используются наиболее эффективно?

- A) ABC-анализ
- B) SWOT-анализ
- C) Метод сравнительных показателей

D) Метод ЛПР (линейного программирования)

Ответ: С) Метод сравнительных показателей

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Организация столкнулась с проблемой текучести кадров. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для выявления причин и разработки плана улучшений?

Ответ: Для выявления причин текучести кадров можно использовать методы анализа данных о текучести, проведение опросов сотрудников, а также методы управления персоналом, такие как анализ работы и удовлетворенности сотрудников, чтобы разработать план по снижению текучести кадров.

Задание 2. В компании необходимо оптимизировать процессы найма и удержания талантливых сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления человеческими ресурсами организации вы примените для выявления проблемных областей и разработки плана улучшений?

Ответ: Для оптимизации процессов найма и удержания талантливых сотрудников можно использовать методы анализа данных о процессах найма и текучести кадров, проведение интервью сотрудников, а также методы управления персоналом, такие как разработка программ мотивации и удержания сотрудников.

Задание 3. Ваша компания столкнулась с проблемой неэффективного использования ресурсов. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для выявления проблемных областей и разработки плана улучшений?

Ответ: Для выявления причин неэффективного использования ресурсов можно использовать методы анализа данных о использовании ресурсов, проведение аудитов процессов и систем управления, а также методы оптимизации процессов, такие как Lean Management для улучшения эффективности.

Задание 4. В организации необходимо оптимизировать систему обучения и развития сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для выявления проблемных областей и разработки плана улучшений?

Ответ: Для улучшения системы обучения и развития сотрудников можно использовать методы анализа результатов обучения, проведение опросов сотрудников о потребности в обучении, а также методы управления персоналом, такие как разработка новых программ обучения и развития.

Задание 5. Ваша компания столкнулась с проблемой недостаточной мотивации сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы будете использовать для выявления проблемных областей и разработки плана улучшений?

Ответ: Для выявления причин недостаточной мотивации сотрудников можно использовать методы анализа результатов опросов и анкетирования сотрудников, проведение мероприятий для выявления потребностей сотрудников, а также разработка программ мотивации и поощрения.

Задание 6. Компания решила перейти на дистанционный формат работы. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для успешной реализации этой стратегии?

Ответ: Для успешной реализации стратегии дистанционной работы можно использовать методы анализа процессов коммуникации и сотрудничества, внедрение специальных программ для удаленной работы, а также методы управления персоналом, такие как обучение сотрудников работе в удаленном формате и разработка системы мотивации для поддержания

производительности.

Задание 7. Компания решила сфокусироваться на развитии лидерских качеств у сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для успешной реализации этой стратегии?

Ответ: Для успешной реализации стратегии развития лидерских качеств у сотрудников можно использовать методы анализа потенциала сотрудников, проведение тренингов и мастер-классов по развитию лидерских навыков, а также методы управления персоналом, такие как создание программ развития лидерства и mentorship.

Задание 8. Ваша компания хочет создать более гибкую систему вознаграждения сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для успешной реализации этой стратегии?

Ответ: Для успешной реализации стратегии создания гибкой системы вознаграждения сотрудников можно использовать методы анализа потребностей и предпочтений сотрудников, внедрение системы индивидуальных вознаграждений, а также методы управления персоналом, такие как разработка программ поощрения и бонусных систем.

Задание 9. Ваша компания хочет повысить уровень удовлетворенности сотрудников. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для успешной реализации этой стратегии?

Ответ: Для успешной реализации стратегии повышения уровня удовлетворенности сотрудников можно использовать методы анализа факторов, влияющих на удовлетворенность, проведение опросов и интервью сотрудников, а также методы управления персоналом, такие как создание программ улучшения условий труда и развития корпоративной культуры.

Задание 10. Ваша компания хочет разработать систему обратной связи сотрудников для постоянного улучшения условий труда. Какие современные методы и инструменты управления ресурсами организации вы примените для успешной реализации этой стратегии?

Ответ: Для успешной реализации стратегии разработки системы обратной связи сотрудников можно использовать методы анализа процессов обратной связи, внедрение специальных платформ и инструментов для обмена мнениями, а также методы управления персоналом, такие как обучение руководителей проводить эффективные разговоры и анализ обратной связи.

Задание 11. Компания испытывает проблемы с текучестью кадров. Вам необходимо разработать стратегию управления человеческими ресурсами, чтобы удерживать и мотивировать сотрудников. Какие практические навыки и методы вы примените?

Ответ: Разработка программы удержания сотрудников, проведение анализа удовлетворенности и мотивации, создание системы вознаграждения и поощрения, организация обучения и развития сотрудников.

Задание 12. Руководство организации приняли решение перейти на дистанционный формат работы. Вам нужно разработать стратегию управления человеческими ресурсами, чтобы эффективно организовать работу удаленных сотрудников. Какие практические навыки и методы вы примените?

Ответ: Создание системы коммуникации и совместной работы, проведение обучения по удаленному формату работы, установление четких KPI и системы контроля, обеспечение поддержки и мотивации удаленных сотрудников.

Задание 13. Ваша компания сталкивается с проблемами недостатка компетентных сотрудников в критических областях. Вам необходимо разработать стратегию управления человеческими

ресурсами для привлечения и развития талантливых специалистов. Какие практические навыки и методы вы примените?

Ответ: Установление партнерств с университетами и колледжами, проведение программ стажировок и тренингов, создание системы системного подхода к развитию персонала, предоставление возможностей для профессионального развития и карьерного роста.

Задание 14. Какие практические навыки разработки стратегии управления человеческими ресурсами будут необходимы для открытия нового отдела в компании?

Ответ: Определение потребности в персонале: необходимо провести анализ и определить, сколько сотрудников требуется для работы в новом отделе.

Задание 15. Проблема: увеличение текучести кадров в компании. Вопрос: Какие практические навыки разработки стратегии управления человеческими ресурсами помогут снизить уровень текучести кадров в компании?

Ответ:

1. Анализ причин увольнений: провести анализ причин увольнений, чтобы выявить основные факторы, влияющие на текучесть кадров.
2. Разработка программы удержания сотрудников: создать программу, которая включает различные вознаграждения, бонусы и возможности для развития сотрудников.
3. Улучшение условий работы: провести анализ и улучшить условия работы, включая рабочую среду, график работы, возможность работы из дома и т.д.
4. Развитие лояльности сотрудников: разработать стратегию, которая будет направлена на развитие лояльности сотрудников к компании.
5. Коммуникация и связь: установить открытую и эффективную коммуникацию с сотрудниками, чтобы понять их потребности и ожидания, а также предложить им возможности для роста и развития.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчик:

Ишкильдина С.А., к.т.н., доцент



(подпись)

Заведующий кафедрой:

Никитина Н.В., д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедры:

Никитина Н.В., д.э.н., доцент



(подпись)