

Кафедра

Управления

ФТД.В. 01

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина

Управление развитием и изменениями

По направлению подготовки

38.04.02 «Менеджмент»

Профиль (программа
магистратуры)

«Управление проектом»

Форма обучения

Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры

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 ФОРМИРОВАНИЕ 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 38.04.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 952.. В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Управление проектом» в процессе обучения по дисциплине «Управление развитием и изменениями» 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-2 Способен аналитически обосновывать управленческие решения, определяющие направления развития организации в условиях цифровой экономики;	ПК-2.2. Обобщает результаты анализа показателей текущего и будущего состояний организации, выявляет и оценивает параметры несоответствия между ними с целью проведения стратегических изменений.	Знать этапы управления изменениями организации Уметь формировать ключевые показатели эффективности и критерии успеха развития организации; Владеть навыками оценки соответствия проведения стратегических изменений - целям развития организации	Семестр 2 Тема 1. Организация как объект изменений. Концепции и модели управления организационными изменениями. Тема 2. Система управления развитием организации. Подходы к управлению развитием организации. Тема 3. Этапы управления организационными изменениями	Тема 1 Устный опрос Тема 3 Выполнение практического задания Тема 2, 4 Участие в семинаре-дискуссии

			Тема 4. Разработка и реализация стратегии управления развитием и изменениями организации.	
--	--	--	---	--

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

Примерный перечень вопросов для подготовки к устному опросу:

ТЕМА 1. Организация как объект изменений. Концепции и модели управления организационными изменениями

1. Понятие, предпосылки, значение организационных изменений.
2. Этапы организационных изменений.
3. Области организационных изменений.
4. Типы организационных изменений
5. Современные модели управления организационными изменениями
6. Модель изменений К. Левина
7. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений
8. Концепция управления организационными изменениями Л.Грейнера
9. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями.
10. Модель В.А.Гончарука для выбора последовательности изменений
11. Основные принципы управления процессом изменений
12. Этапы процесса управления организационными изменениями.
13. Организация и развитие электронного бизнеса.
14. Сетевой маркетинг как форма организации бизнеса
15. Организация международного бизнеса
16. Организация франчайзинговой системы в бизнесе
17. Бизнес-план организации: структура и характеристика
18. Организационно-правовые формы предприятий
19. Теоретические аспекты исследования и проектирования изменений
20. Методическая компетенция в управлении изменениями в организации

Критерии оценивая устного опроса:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся 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 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

Примерные темы для подготовки к дискуссии

Тема 2. Система управления развитием организации. Подходы к управлению развитием организации.

1. Причины сопротивления изменениям и методы преодоления сопротивления
2. Модель Надлера-Ташмена как инструмент планирования изменений
3. Управление развитием организации и стратегический менеджмент
4. Основные стратегии развитием организации
5. Реструктуризация систем управления организаций в условиях рыночных отношений
6. Стратегический анализ и диагностика в условиях развития бизнеса
7. Концепция Курта Левина: модель «разморозка – изменения - заморозка»
8. Модель Коттера: цикл изменений в организации основные и его содержание
9. Основные тенденции и закономерности развития организации
10. Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления
11. Инструменты проведения организационных изменений на основе процессного подхода к управлению
12. Содержание и понятие команды в организационном поведении

Тема 4. Разработка и реализация стратегии управления развитием и изменениями организации.

1. Изменения, их роль в жизни человека, организации, общества.
2. Диалектика изменений, чередование периодов изменений и стабильности.
3. Инструменты планирования изменений.
4. Сопротивление изменениям, пути его преодоления.
5. Управление развитием и изменениями и стратегический менеджмент
6. Направления формирования и коммуникации видения будущего в практике управления развитием и изменениями.
7. Направления планирования и реализации первых шагов, «тактика малых побед» в практике управления развитием и изменениями.
8. Концепция Курта Левина, модель «разморозка – изменения - заморозка»
9. Основные стратегии организационных изменений
10. Отказ от старого, деконструкция прежних стереотипов и структур в практике управления изменениями.

11. Модель Коттера, цикл изменений в организации – основные этапы цикла и специфика работы на каждом этапе.
12. Роль человеческого фактора, соотношение «апостолов», противников и «середины» среди персонала организации, особенности работы с каждой группой.
13. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса .Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера
14. Роль руководителей и лидеров в проектах изменений.
15. Фрейминг как способ восприятия мира, примеры проявления фрейминга.
16. Модель DISC.
17. Стратегии организационных изменений (по К. Торли и Х. Уирдениусу)
18. Модели перемен: «модель переходного периода» и «модель постепенного наращивания
19. Стратегический континуум (по Дж. Коттеру и Л. Шлезингеру) и контроль процесса изменений
20. Процессный подход в системе стратегического менеджмента

Критерии оценивая выступления на семинаре-дискуссии:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он выступил развернуто по теме или пол несколькими темам, активно участвовал в обсуждении и дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он выступил развернуто по теме, дополнял выступления других обучающихся или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко выступил по теме или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;

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

Практическая работа

Тема 3. Этапы управления организационными изменениями

Задание 1. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Дайте определение миссия организации. Приведите примеры миссий.
2. Охарактеризуйте, к какому типу организации относится организация, в которой работаете вы.
3. В чем заключаются особенности неформальных организаций? Приведите конкретный пример.
4. Охарактеризуйте внешнюю среду российского бизнеса с точки зрения экономических, политических, демографических, социальных и научно-технических факторов.

Задание 2. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Разработайте обязательные требования к каждому методу организационной диагностики.
2. Постройте причинно-следственные диаграммы для следующих показателей качества: низкое качество фотокопий; опоздание к назначенному сроку.
3. Проведите диагностическое исследование методом SWOT-анализа на примере любой организации в условиях используя доступные цифровые сервисы.

Задание 3. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Приведите примеры стратегических изменений в конкретной организации в условиях цифровой экономики.
2. Опираясь на изученный материал, предложите рекомендации по проектированию организационных изменений.
3. Проанализируйте соответствие организационной структуры существующей стратегии известной вам компании.
4. Смоделируйте один из сценариев проектирования организационной структуры на основе проведенного организационного анализа в условиях цифровой экономики.

Задание 4. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Приведите примеры бенчмаркинга. Укажите положительные и отрицательные стороны.
2. Приведите примеры внедрения организационных изменений при помощи технологий и подходов к организационным изменениям.

Задание 5. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Приведите примеры ССП. Укажите положительные и отрицательные стороны.
2. Разработайте на примере организации оперативные и стратегические цели и при помощи сбалансированной системы показателей увяжите их в единую деятельность

Задание 6. Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Разработайте систему и мероприятия по контролю за новым процессом, предложенным вами на предыдущих занятиях.
2. В чем состоит оценка эффективности управления организационными изменениями?
3. Какие подходы к оценке эффективности управления организационными изменениями можно применить?
4. Назовите основные экономические/финансовые показатели, характеризующие процесс изменений в различных подсистемах предприятия.

Критерии оценивания практической работы

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если в работе зафиксированы логичные и понятные ответы на все вопросы; там, где необходимо, присутствуют поясняющие схемы; у схем есть объясняющий текст, название; соблюдены правила оформления работы.

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответы на вопросы зафиксированы недостаточно полно и понятно; в изображённых схемах есть недочёты; пропущен один вопрос; правила оформления работы соблюдены.

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа сделана «на отвяжись»; ответы зафиксированы не на все вопросы; схем не хватает или в их изображении есть нелогичность, ошибки; работа оформлена не совсем верно и корректно.

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа не сдана; работа списана у других обучающихся; в ответах на вопросы нет логики; схем мало, они с ошибками или схем нет совсем.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ

Список вопросов для подготовки к зачету

ПК-2 Способен аналитически обосновывать управленческие решения, определяющие направления развития организации в условиях цифровой экономики;

ПК-2.2. Обобщает результаты анализа показателей текущего и будущего состояний организации, выявляет и оценивает параметры несоответствия между ними с целью проведения стратегических изменений.

Обучающийся знает: этапы управления изменениями организации;

1. Современное состояние среды функционирования организации, причины изменений.
2. Ключевые положения об изменениях для организации.
3. Характеристика основных изменений организации.
4. Основные типы инициатив изменений.
5. Факторы выделения форм изменений.
6. Использование эволюционных и революционных типов изменений.
7. Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением.
8. Системные модели организации.
9. Современная направленность организационных изменений.
10. Основные методики осуществления перестроек в организациях.
11. Незапланированные изменения и их характер
12. Классификации моделей управления изменениями.
13. Содержательные концепции изменения предприятия.
14. Процессуальные модели изменений.
15. Понятие об организационной диагностике.
16. Методы диагностики.
17. Методы организационного анализа.
18. Выбор метода диагностики и анализа при изменениях в организации.
19. Аутсорсинг: типы, современные тенденции, перспективы развития.
20. Планирование преобразований в организации.
21. Особенности мониторинга и контроля процесса изменений.
22. Особенности понятия «сопротивление переменам».
23. Причины сопротивления. Характеристика личных и структурных барьеров.
24. Типы негативного отношения к изменениям и способы их преодоления.
25. Шесть способов преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.
26. Необходимость формирования личностного состава участников процесса изменений.
27. Сущность стратегии изменений.
28. Цель разработки и реализации стратегии изменений.
29. Основные принципы управления процессом изменений и их характеристика.
30. Основные методики мониторинга и контроля процесса изменений.
31. Понятие и сущность организационных изменений.
32. Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование.
33. Организационное развитие.
34. Значение и задачи организационного проектирования.
35. Уровни исследования проектирования изменений.
36. Этапы проектирования организационных перемен.
37. Анализ контекста перемен
38. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений
39. Сбалансированная система показателей и ее роль в проведении изменений
40. Сущность ССП. Финансовые показатели ССП.
41. Оценка эффективности управления организационными изменениями.
42. Определение измерителей целей. Разработка программ по достижению целей и задач.
43. Целевые программы. Интеграция сбалансированной системы показателей (BSC) в систему управления.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ

ПК-2 Способен аналитически обосновывать управленческие решения, определяющие направления развития организации в условиях цифровой экономики;

ПК-2.2. Обобщает результаты анализа показателей текущего и будущего состояний организации, выявляет и оценивает параметры несоответствия между ними с целью проведения стратегических изменений.

Обучающийся умеет: формировать ключевые показатели эффективности и критерии успеха развития организации;

Обучающийся владеет: навыками оценки соответствия проведения стратегических изменений - целям развития организации

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам участия в семинаре-дискуссии и выполнения практических работ, в которых ему необходимо продемонстрировать навыки разработки организационно-управленческих решений для управления развитием и изменениями

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

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине 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: выполняют практические работы, отвечают на устные вопросы и участвуют в семинаре-дискуссии.

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-2 Способен аналитически обосновывать управленческие решения, определяющие направления развития организации в условиях цифровой экономики; ПК-2.2. Обобщает результаты анализа показателей текущего и будущего состояний организации, выявляет и оценивает параметры несоответствия между ними с целью проведения стратегических изменений.					
Знать: этапы управления изменениями организации	Не знает	Фрагментарные знания этапов управления изменениями организации	Общие, но не структурированные знания этапов управления изменениями	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание этапов	Сформированное систематизированное прочное знание

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
			организации	управления изменениями организации	этапов управления изменениями организации
Уметь: формировать ключевые показатели эффективности и критерии успеха развития организации;	Не умеет	Частично освоенное умение формировать ключевые показатели эффективности и критерии успеха развития организации;	В целом освоенное, но не подкрепляемо е знаниями и самостоятель ностью реализации умение формировать ключевые показатели эффективност и и критерии успеха развития организации;	В целом сформирован ное и самостоятель но реализуемое, но не всегда интеллектуал ьно обоснованное умение формировать ключевые показатели эффективност и и критерии успеха развития организации;	Успешно сформирован ные, самостоятель но и осознанно реализуемое умение формировать ключевые показатели эффективнос ти и критерии успеха развития организации;
Владеть: навыками оценки соответствия проведения стратегических изменений - целям развития организации	Не владеет	Фрагментарно сформированн ые базовые навыки оценки соответствия проведения стратегических изменений - целям развития организации	В целом сформирован ные, но реализуемые на элементарном уровне базовые навыки оценки соответствия проведения стратегическ их изменений - целям развития организации	Сформирован ные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки оценки соответствия проведения стратегическ их изменений - целям развития организации	Успешно сформирован ные, устойчивые, технологичес ки грамотно реализуемые навыки оценки соответствия проведения стратегическ их изменений - целям развития организации

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Оценка «**зачтено**» 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; допустимы отдельные неточности в знаниях (например, незначительными неточностями в употреблении терминов) и/или недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- обучающийся участвовал во всех видах текущего контроля и получал по ним максимальные баллы и/или отметки «хорошо»;

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций.

Оценка «**незачтено**» 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;
- обучающийся участвовал не во всех мероприятиях текущего контроля и получал по ним в основном удовлетворительные отметки;

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

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

ПК-2 Способен аналитически обосновывать управленческие решения, определяющие направления развития организации в условиях цифровой экономики;

Обучающийся знает: этапы управления изменениями организации;

Обучающийся умеет: формировать ключевые показатели эффективности и критерии успеха развития организации;

Обучающийся владеет: навыками оценки соответствия проведения стратегических изменений - целям развития организации

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какой этап управления изменениями предполагает анализ существующих проблем и потребностей организации?

- a) Этап планирования изменений
- b) Этап анализа изменений
- c) Этап внедрения изменений
- d) Этап оценки изменений

Ответ: b)

Задание 2. Что подразумевает этап планирования изменений?

- a) Разработку конкретных действий для внедрения изменений

- b) Изучение причин возникновения проблем и необходимости изменений
- c) Оценку результатов внедрения изменений
- d) Проверку эффективности проведенных изменений

Ответ: a)

Задание 3. Какой этап связан с разработкой и выбором стратегии внедрения изменений?

- a) Этап анализа изменений
- b) Этап оценки изменений
- c) Этап планирования изменений
- d) Этап внедрения изменений

Ответ: c)

Задание 4. Что включает в себя этап внедрения изменений?

- a) Проведение анализа текущего состояния организации
- b) Выбор и внедрение конкретных изменений
- c) Оценка эффективности внедренных изменений
- d) Планирование действий для внедрения изменений

Ответ: b)

Задание 5. Какой этап оценивает эффективность внедренных изменений?

- a) Этап анализа изменений
- b) Этап оценки изменений
- c) Этап планирования изменений
- d) Этап внедрения изменений

Ответ: b)

Задание 6. Что делает менеджер на этапе анализа изменений?

- a) Проводит оценку эффективности изменений
- b) Изучает причины возникновения проблем
- c) Разрабатывает конкретные действия для внедрения изменений
- d) Выбирает стратегию внедрения изменений

Ответ: b)

Задание 7. Что является целью этапа оценки изменений?

- a) Оценить эффективность внедренных изменений
- b) Разработать конкретные действия для внедрения изменений
- c) Изучить причины возникновения проблем
- d) Провести анализ текущего состояния организации

Ответ: a)

Задание 8. Какой этап связан с выбором конкретных действий для внедрения изменений?

- a) Этап анализа изменений
- b) Этап оценки изменений
- c) Этап планирования изменений
- d) Этап внедрения изменений

Ответ: d)

Задание 9. Что включает в себя этап анализа изменений?

- a) Изучение причин возникновения проблем и потребностей организации
- b) Проведение оценки эффективности изменений
- c) Разработка конкретных действий для внедрения изменений
- d) Выбор стратегии внедрения изменений

Ответ: а)

Задание 10. Что делает менеджер на этапе планирования изменений?

- a) Оценивает результаты внедрения изменений
- b) Разрабатывает конкретные действия для внедрения изменений
- c) Изучает причины возникновения проблем и потребностей организации
- d) Выбирает и внедряет конкретные изменения

Ответ: b)

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какие методы можно использовать для формирования ключевых показателей эффективности организации?

Ответ: Методы могут включать в себя установление целей и измерение достижения, участие заинтересованных сторон, анализ конкурентов.

Задание 2. Какие критерии успеха можно использовать для оценки развития организации?

Ответ: Критерии успеха могут включать финансовые показатели, уровень удовлетворенности клиентов, уровень удовлетворенности сотрудников, инновационные показатели.

Задание 3. Какие основные шаги необходимо предпринять для формирования ключевых показателей эффективности организации?

Ответ: Шаги могут включать в себя определение стратегических целей, выделение процессов и функций для анализа, установление целевых значений показателей.

Задание 4. Какие методы измерения эффективности организации можно использовать?

Ответ: Методы могут включать в себя балансировочную систему показателей, систему управления качеством, методы анализа данных.

Задание 5. Какие инструменты можно использовать для анализа ключевых показателей эффективности организации?

Ответ: Инструменты могут включать в себя SWOT-анализ, анализ конкурентов, анализ финансовых показателей.

Задание 6. Какие критерии можно использовать для оценки успешности стратегии развития организации?

Ответ: Критерии могут включать в себя достижение поставленных целей, уровень удовлетворенности заинтересованных сторон, изменения на рынке.

Задание 7. Как можно определить, что ключевые показатели эффективности соответствуют стратегии развития организации?

Ответ: Это можно определить путем сопоставления достижения показателей с поставленными целями и оценки их влияния на реализацию стратегии.

Задание 8. Какая роль управления качеством играет в формировании ключевых показателей эффективности организации?

Ответ: Управление качеством помогает определить критические успеховые факторы организации и определить соответствующие ключевые показатели эффективности.

Задание 9. Какие меры могут быть проведены для корректировки ключевых показателей эффективности, если они не соответствуют ожидаемым результатам?

Ответ: Меры могут включать в себя изменение стратегии, внедрение управленческих решений, корректировку бизнес-процессов.

Задание 10. Какие риски могут возникнуть при формировании ключевых показателей эффективности и оценке успешности развития организации?

Ответ: Риски могут включать неправильный выбор показателей, искажение данных, неправильная интерпретация результатов, игнорирование изменений на рынке.

Задание 11. Какие методы оценки соответствия проведения стратегических изменений целям развития организации существуют?

Ответ: Методы могут включать в себя анализ ключевых показателей производительности, обратную связь от сотрудников и клиентов, а также оценку достижения поставленных целей.

Задание 12. Каким образом можно оценить эффективность проводимых стратегических изменений в отношении достижения целей развития организации?

Ответ: Эффективность стратегических изменений может быть оценена путем анализа достигнутых показателей производительности, уровня удовлетворенности клиентов и сотрудников, а также сравнения текущих результатов с поставленными целями.

Задание 13. Какие факторы следует учитывать при оценке соответствия проведения стратегических изменений целям развития организации?

Ответ: Факторами могут быть: изменения в рыночной среде, конкурентная обстановка, возможные риски и ограничения, а также уровень вовлеченности и адаптации сотрудников к изменениям.

Задание 14. Какие меры могут быть предприняты в случае несоответствия проведения стратегических изменений целям развития организации?

Ответ: Возможные меры могут включать корректировку стратегии, пересмотр целей и приоритетов, обучение и развитие сотрудников, а также пересмотр конкретных действий и решений.

Задание 15. Каким образом можно обеспечить стабильное и системное оценивание соответствия проведения стратегических изменений целям развития организации?

Ответ: Для этого может быть выделено специальное подразделение или ответственное лицо, разработаны ключевые показатели производительности и система регулярного анализа, а также проведены мероприятия по обучению сотрудников оценочным методикам.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Составил:

И.В. Богданов, к.пс.н.



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой

Никитина Н.В..д.э.н.. доцент



(подпись)

Руководитель научного содержания программы магистратуры

Никитина Н.В..д.э.н.. доцент



