

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емец Валерий Сергеевич

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 18.10.2024 14:55:35

Уникальный программный ключ:

f2b8a1573c931f1098cfe699d16ebd94fcf35d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Рязанский институт (филиал)
Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ
Директор Рязанского института
(филиал) Московского
политехнического
университета
В.С.Емец
«08» 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

сформированности компетенции ПК-2 - «Способен обеспечивать аналитическими данными разработки стратегии изменений организации»

Разработан в соответствии с ФГОС **38.04.01 «Экономика»**
профиль подготовки **Бизнес-анализ в экономике и финансах**
квалификация **Магистр**

Рязань 2024

Вопросы для оценки сформированности компетенции

ПК-2 – «Способен обеспечивать аналитическими данными разработки стратегии изменений организации»

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Управление стратегическими изменениями	5

Вопросы и задания по дисциплине «Управления стратегическими изменениями»

- Изменение в контексте бизнес-анализа – это:
 - преобразование в ответ на потребность
 - изменения в деловой среде компании
 - изменение рыночной ситуации в пользу или не в пользу компании
 - реинжиниринг корпоративных бизнес-процессов
- Какой из нижеперечисленных факторов является ключевым вызовом при управлении стратегическими изменениями?
 - Недостаток ресурсов
 - Изменение внешней среды
 - Отсутствие мотивации сотрудников
 - Ошибки в стратегическом планировании
- Какая из нижеперечисленных моделей является инструментом для анализа внутренней среды организации при управлении стратегическими изменениями?
 - SWOT-анализ
 - Модель М. Портера "5 сил"
 - Модель цепочки ценностей (добавленной стоимости) М. Портера
 - Анализ PESTEL
- Перечислите общие черты систем:
 - Разнообразие, множественность, изменяемость
 - Целостность, структура, делимость, открытость
 - Независимость элементов, неделимость, закрытость
 - Линейность, неизменность во времени, отсутствие обратной связи, случайность структуры.
- Какой из нижеперечисленных подходов к управлению изменениями фокусируется на радикальном пересмотре организационной культуры и ценностей?
 - Трансформационный подход
 - Инновационный подход
 - Командный подход
 - Эволюционный подход
- Какой из нижеперечисленных методов коммуникации особенно важен при управлении стратегическими изменениями для эффективного распространения информации среди сотрудников?
 - Электронная почта
 - Видео лекции экспертов о необходимости стратегических изменений
 - Личные разговоры и презентации
 - Внутренний корпоративный журнал
- Какой из нижеперечисленных факторов может препятствовать успешному внедрению стратегических изменений?
 - Сопrotивление со стороны сотрудников
 - Отсутствие ресурсов
 - Недостаточная поддержка руководства
 - Все вышеперечисленные факторы

8. _____ – это целенаправленное воздействие на предприятие или процесс с целью освоения организацией новых идей или моделей поведения.
9. Предприятие, в идеале соответствующее рационально построенному плану, где каждая часть сконструирована наилучшим образом и идеально соответствует другим частям называется _____.
10. Негативная реакция сотрудников или организации на предлагаемые изменения, которая может затруднить их успешную реализацию – это _____.
11. Организационные изменения проводятся на следующих уровнях: _____, _____ и _____.
12. Освоение компанией новых идей или моделей поведения называется _____.
13. Набор общепринятых ценностей, поведенческих норм и убеждений, которые формируются в организации – это _____.
14. Этапы изменений в модели Левина включают: _____.
15. В теории изменений организация рассматривается как машина, все части которой работают по жестко фиксированным правилам, в рамках _____ подхода.
16. Согласно традиционному подходу, функции управления можно подразделить на _____, _____, _____ и _____.
17. Единоначалие, разделение труда, целеполагание, аддитивность представляют собой принципы, характерные для _____ подхода в теории изменений.
18. Подход к организации как к живому организму, открытой системе, находящейся в динамическом равновесии с внешней средой и постоянно обменивающейся с ней веществом, энергией и информацией называется _____ подходом.
19. Четкое определение целей изменения, четкое понимание существующего состояния дел, планирование изменений, информирование персонала – это _____.
20. Для управления организационными изменениями могут применяться следующие подходы: _____, _____ и _____.
21. Ясное и вдохновляющее представление о том, куда организация стремится в долгосрочной перспективе и какие изменения необходимы для достижения этой цели называется _____.
22. Модель жизненного цикла организации по Адизесу включает _____ этапов.
23. Кривые изменений, метод системного влияния, метод «8 шагов Коттера» - это методы _____.
24. Организационную структуру любой компании можно разделить на три иерархических уровня: _____, _____, _____.
25. Проактивное управление изменениями предполагает _____.
26. Давление на руководство, посредничество на уровне руководства, диагностика проблем, нахождение нового решения, эксперимент с новым решением, подкрепление на основе положительных результатов – этапы управления изменениями в модели _____.
27. В контексте управления изменениями пересмотр и модификация бизнес-процессов с целью повышения эффективности и достижения стратегических целей называется _____.
28. Типы негативного отношения к изменениям: _____, _____, _____.
29. Оптимизация функций управления производится на основе цикла Деминга, или цикла PDCA, где P - _____, D - _____, C - _____, A - _____.
30. Комплекс действий управляющего субъекта, направленных на конкретную деятельность объекта управления и обеспечивающих достижение поставленной цели – это _____.

Ключи:

Тесты			
1 а	2 б	3 с	4 б
5 а	6 с	7 d	8. Управление организационными изменениями
9 рациональным предприятием	10 сопротивление изменениям	11 проектно, программном, корпоративном.	12 организационными изменениями
13 корпоративная культура	14 «размораживание», «движение», «замораживание»	15 механистического (детерминированного)	16 планирование, координация, учет и анализ, контроль, мотивация
17 механистического	18 органическим	19 базовые принципы управления изменениями	20 антикризисный, непрерывного совершенствования и адаптивный.
21 стратегическим видением	22 десять	23 управления изменениями	24 личный, командный, организационный
25 активное предвидение и упреждающие действия.	26 Л. Грейнера	27 реинжинирингом бизнес-процессов	28 рациональный, личный, эмоциональный
29 Р – Планируйте, D - Экспериментируйте С - Проверяйте А - Действуйте	30 функции управления		

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по 100 – бальной системе.

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) – оценивается по шкале 53-79 баллов (оценка «удовлетворительно»)	Характерно частичное знание. Количество верных ответов заключается в интервале 15 – 22 тестовых вопроса.
Повышенный продвинутый уровень (относительно порогового уровня) – оценивается по шкале 80-92 балла (оценка «хорошо»)	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. Количество верных ответов заключается в интервале 23 - 26 тестовых вопроса.
Повышенный превосходный уровень (относительно порогового уровня)	Характерно полностью сформированное знание. Количество верных ответов

уровня) – 93-100 баллов (оценка «отлично»)	заключается в интервале 27 - 30 тестовых вопроса.
---	---