

Приложение 2 к рабочей программе дисциплины
«Организационное проектирование»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»

Факультет менеджмента

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине
«Организационное проектирование»

Направление подготовки:
38.03.02 Менеджмент

Направленности (профили) образовательной программы:
**Менеджмент коммерческих и некоммерческих организации,
Логистический менеджмент**

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Квалификация выпускника:
«бакалавр»

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2	Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	12
2.1	Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля	2
2.2	Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
2.2.1	Примерный перечень вопросов к экзамену	16
2.2.2	Примерное экзаменационное задание	17
2.3	Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине.....	17
2.3.1	Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине.....	17
2.3.2	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	18
2.3.3	Тест по дисциплине	20
2.3.4	Типовые задания.....	23
2.3.5	Кейс-задания	24
2.3.6	Задания для контрольной работы.....	25
2.3.7	Примерные темы рефератов	26
2.3.8	Методика проведения лекции с элементами дискуссии.....	28
2.3.9	Методика проведения анализа конкретных ситуаций	30
3	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине.....	30
3.1	Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине	30

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей, критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
<p>способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)</p>	<p>- <i>знает</i> технологию проектирования организационных структур с учетом стратегии деятельности организации; <i>умеет</i> проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия в сфере организационного проектирования, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; - <i>владеет</i> способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p><i>имеет неполные знания о:</i> - основах проектирования организационных структур и стратегического управления, - стратегическом управлении организацией. <i>в целом успешно, но не систематически умеет:</i> - при помощи преподавателя на основе типовых подходов и приемов организовать проектирование организационных структур, - выполнить планирование мероприятий в сфере организационного проектирования, - выполнить распределение и делегирование полномочий; <i>в целом успешно, но не систематически владеет:</i> - способностью проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, - навыками планирования мероприятий, распределения и делегирования полномочий, - пониманием личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p>	<p>Начальный</p>	<p>удовлетворительно (60 – 74 баллов)</p>
		<p><i>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания:</i></p>	<p>Основной</p>	<p>хорошо (75 – 89 баллов)</p>

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<ul style="list-style-type: none"> - понятий, категорий и инструментов проектирования организационных структур, - основ стратегического управления деятельностью организацией; <p>в целом успешно, но с отдельными пробелами умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основы проектирования организационных структур, - планировать и осуществлять мероприятия в сфере организационного проектирования, - реализовать распределение и делегирование полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия <p>в целом успешно, но с отдельными пробелами владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения самостоятельного проектирования организационных структур, участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, - навыками планирования и осуществления мероприятий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. 		
		<p>имеет сформированные знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии проектирования организационных структур с учетом стратегии деятельности организации; <p>имеет сформированные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использования методов и средств проектирования организационных структур, планирования 	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<ul style="list-style-type: none"> - осуществления мероприятий в сфере организационного проектирования, - распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. <p>успешно и систематически владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами проектирования организационных структур, - способностью самостоятельного участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, - основами планирования и осуществления мероприятий, - навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия 		
<p>способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6)</p>	<p>знает технологию и этапы организационного проектирования, порядок планирования и организации проектных работ, классификацию инновационных процессов и нововведений в управлении, основы информационного обеспечения организационного проектирования.</p> <p>умеет формировать команды и организовывать управление</p>	<p>имеет неполные знания о:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об этапах организационного проектирования, порядке планирования и организации проектных работ, видах инновационных процессов и нововведений в управлении, - основах информационного обеспечения организационного проектирования. <p>в целом успешно, но не систематически умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при помощи преподавателя сформировать модель команды и организовывать управление персоналом в организационном проектировании, 	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	<p>персоналом в организационном проектировании, оценивать эффективность организационного проектирования, дифференцировать инновационные процессы и нововведения в управлении. владеет методами организационного проектирования, навыками формирования команды и управления персоналом в организационном проектировании, средствами оценки эффективности процессов и нововведений в управлении, критерии выбора альтернативного варианта организационного проекта</p>	<p>- оценивать эффективность организационного проектирования, - дифференцировать инновационные процессы и нововведения в управлении. в целом успешно, но не систематически владеет: - навыками организационного проектирования, - навыками формирования команды и управления персоналом в организационном проектировании, - средствами оценки эффективности процессов и нововведений в управлении, - критериями выбора альтернативного варианта организационного.</p> <p>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания: - этапов организационного проектирования, порядок планирования и организации проектных работ, - классификации инновационных процессов и нововведений в управлении, - основ информационного обеспечения организационного проектирования. в целом успешно, но с отдельными пробелами умеет: - использовать основные подходы к формированию команды и организации управления персоналом в организационном проектировании, - оценить эффективность организационного проектирования,</p>	<p>Основной</p>	<p>хорошо (75 – 89 баллов)</p>

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<p>- дифференцировать инновационные процессы и нововведений в управлении. в целом успешно, но с отдельными пробелами владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самостоятельного использования методов организационного проектирования, формирования команды и управления персоналом в организационном проектировании, - средствами оценки эффективности процессов и нововведений в управлении, - знанием критериев выбора альтернативного варианта организационного проекта. 		
		<p>имеет сформированные знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этапов организационного проектирования, - порядка планирования и организации проектных работ, - классификации инновационных процессов и нововведений в управлении, - об основах информационного обеспечения организационного проектирования. <p>имеет сформированные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирования команды и организации управление персоналом в организационном проектировании, - оценивать эффективность организационного проектирования, - дифференцировать инновационные процессы и нововведения в управлении. <p>успешно и систематически владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией организационного 	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		проектирования, - навыками формирования команды и управления персоналом в организационном проектировании, - средствами оценки эффективности процессов и нововведений в управлении, - критериями выбора альтернативного варианта организационного проекта		
умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций (ПК-13)	- знает методы эффективного проведения изменений в организации, методы преодоления сопротивления изменениям, модели организационных изменений, принципы реинжиниринга. - умеет выделять компоненты процесса преобразований в организации - основы системного анализа взаимодействия бизнес-процессов и организационных структур управления - владеет методами и инструментами регламентации и документирования бизнес-процессов и систем управления, средствами организационного проектирования высокоэффективных систем управления	имеет неполные знания о: - об основах эффективного проведения изменений в организации, - преодолении сопротивления изменениям, - организационных изменениях и реинжиниринге. в целом успешно, но не систематически умеет: - определить компоненты процесса преобразований в организации, - выполнить анализ взаимодействия бизнес-процессов и организационных структур управления. в целом успешно, но не систематически владеет: - навыками практического применения методов и инструментов регламентации и документирования бизнес-процессов и систем управления, - средствами организационного проектирования систем управления. имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания: понятий, категорий и инструментов	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)
			Основной	хорошо (75 – 89 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<p>эффективного проведения изменений в организации,</p> <ul style="list-style-type: none"> - преодоления сопротивления изменениям, - организационных изменений, реинжиниринга. <p>в целом успешно, но с отдельными пробелами умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно выделять ключевые компоненты процесса преобразований в организации, - выполнить анализ бизнес-процессов и организационных структур управления; <p>в целом успешно, но с отдельными пробелами владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самостоятельного использования методов и инструментов, - способами регламентации и документирования бизнес-процессов и систем управления, - средствами организационного проектирования 		
		<p>имеет сформированные знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методов эффективного проведения изменений в организации, - методов преодоления сопротивления изменениям, - моделей организационных изменений, принципов реинжиниринга. <p>имеет сформированные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно выделять компоненты процесса преобразований в организации, - на основе системного анализа оценить 	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<p>взаимодействие бизнес-процессов и организационных структур управления преобразованиями в организации</p> <p>успешно и систематически владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией и инструментами регламентации и документирования бизнес-процессов и систем управления, - средствами организационного проектирования высокоэффективных систем управления 		
<p>владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур (ПК-20)</p>	<p>- знает основы проектирования нормативной подсистемы управления, классификацию норм труда, особенности построения подсистемы управления персоналом в организациях различных организационно - правовых форм</p> <p>- умеет определять численность работников на нормативной основе, - разрабатывать штатное расписание с использованием нормативных материалов, определять и обосновывать нормы труда, нормировать и регламентировать управленческий труд</p> <p>- владеет навыками проектирования подсистемы управления, методами</p>	<p>имеет неполные знания о:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основах проектирования нормативной подсистемы управления, - классификации норм труда, - особенностях построения подсистемы управления персоналом в организациях различных организационно - правовых форм. <p>в целом успешно, но не систематически умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять численность работников на нормативной основе, - разрабатывать штатное расписание с использованием нормативных материалов, - определять и обосновывать нормы труда, - нормировать и регламентировать управленческий труд, <p>в целом успешно, но не систематически владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проектирования подсистемы управления, - методами обоснования норм труда, 	Начальный	удовлетворительно (60 – 74 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
	<p>обоснования норм труда, навыками разработки штатного расписания с использованием нормативных материалов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки штатного расписания с использованием нормативных материалов . 		
		<p><i>имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - об основах проектирования нормативной подсистемы управления, - классификации норм труда, - особенностей построения подсистемы управления персоналом в организациях различных организационно - правовых форм. <p><i>в целом успешно, но с отдельными пробелами умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять численность работников на нормативной основе, - разрабатывать штатное расписание с использованием нормативных материалов, - определять и обосновывать нормы труда, - нормировать и регламентировать управленческий труд. <p><i>в целом успешно, но с отдельными пробелами владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проектирования нормативной подсистемы управления, - пониманием классификации норм труда, - особенностями построения подсистемы управления персоналом в организациях различных организационно - правовых форм. 	Основной	хорошо (75 – 89 баллов)
		<p><i>имеет сформированные знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основ проектирования нормативной 	Завершающий	отлично (90 – 100 баллов)

Перечень компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Этапы формирования компетенций	Шкала оценивания
		<p>подсистемы управления, - классификации норм труда, - особенности построения подсистемы управления персоналом в организациях различных организационно - правовых форм.</p> <p>имеет сформированные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять численность работников на нормативной основе, - разрабатывать штатное расписание с использованием нормативных материалов, - определять и обосновывать нормы труда, - нормировать и регламентировать управленческий труд. <p>успешно и систематически владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проектирования подсистемы управления, - методами обоснования норм труда, - навыками разработки штатного расписания с использованием нормативных материалов . 		

2 Методические материалы и типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Типовые контрольные задания, используемые для проведения входного контроля

1. К внутренней среде организации относятся:

- 1) поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты
- 2) состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда
- 3) цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура
- 4) планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль
- 5) партнеры, персонал, социально-психологические условия

2. Каким методам управления, организациями принадлежит ведущая роль в современных условиях?

- 1) экономическим
- 2) социально-психологическим
- 3) организационно-распорядительным
- 4) распорядительным
- 5) социально-экономическим

3. Что создает структуру управления организацией?

- 1) совокупность линейных органов управления
- 2) совокупность функциональных служб
- 3) совокупность линейных и функциональных служб (органов)
- 4) совокупность органов управления
- 5) совокупность программно-целевых служб

4. Цели организации должны удовлетворить такие основные требования:

- 1) достижимость, конкретность, ориентация во времени
- 2) достижимость и ориентация во времени
- 3) ориентация во времени и конкретность
- 4) достижимость
- 5) ориентация во времени

5. Контроль - это:

- 1) вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации
- 2) вид человеческой деятельности
- 3) наблюдение за работой персонала организации
- 4) наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий
- 5) постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

6. Понятие коммуникация характеризуется:

- 1) передачей информации с целью получения ответа
- 2) обменом информацией о идеях или переживаниях
- 3) передачей информации от источника вовне
- 4) воссозданием информационных идей посредством ключевого символа или темы

7. Обратная связь в процессе коммуникации может быть

- 1) директивной и недирективной
- 2) прямой и косвенной
- 3) положительной и отрицательной
- 4) оценочной и безоценочной

8. Возможность обратной связи ограничена у следующего вида коммуникации:

- 1) межличностная
- 2) массовая
- 3) внешняя
- 4) межгрупповая

9. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

- 1) неформальное
- 2) формальное
- 3) деструктивное
- 4) харизматическое

10. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- 1) квалификация и целеустремленность работника
- 2) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним
- 3) стабильность его отдачи
- 4) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации
- 5) все перечисленные

11. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) силовой
- 4) прагматический

12. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- 1) менеджер имеет полную власть
- 2) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия
- 3) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя
- 4) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение
- 5) всё вышесказанное верно

13. Стратегия организации это:

- 1) деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка)
- 2) практическое использование методологии стратегического управления
- 3) генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей
- 4) обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов

14. Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегиями в других сферах деятельности это:

- 1) функциональная стратегия

- 2) бизнес-стратегия
- 3) корпоративная стратегия

15. Микроэкономика изучает ...

- 1) экономику как целостную систему
- 2) уровень безработицы и уровень цен в экономике
- 3) экспорт и импорт товаров, промышленного сырья и товаров народного потребления
- 4) законы и закономерности развития предприятий, фирм, домашних хозяйств, рынков конкретных производственных ресурсов
- 5) спрос и предложение в экономике
- 6) курс доллара в обменных пунктах
- 7) принципы налогообложения
- 8) приватизацию предприятий государственного сектора

16. Современная смешанная экономика отличается:

- 1) вмешательством государства в рыночный механизм
- 2) невмешательством государства в рыночные отношения
- 3) активным взаимодействием трудящихся и предпринимателей
- 4) отсутствием сотрудничества между трудом и капиталом

17. Максимальное возможное использование факторов производства может привести к:

- 1) увеличению производства материальных благ
- 2) возрастанию занятости населения
- 3) повышение темпов экономического роста
- 4) способствует углублению экологических проблем

18. Каковы условия формирования рынка:

- 1) возникновение денег
- 2) становление отношений обмена
- 3) экономическая обособленность товаропроизводителей, основанная на частной собственности

19. С увеличением количества единиц блага общая полезность данного блага:

- 1) уменьшатся
- 2) возрастает
- 3) остается неизменной

20. Какие из данных благ подразделяются на экономические и неэкономические?

- 1) солнечные лучи, освещающие отдыхающих на пляже
- 2) воздух, которым мы дышим
- 3) снег в зимнее время
- 4) реализуемая в торговле минеральная вода

При условии не менее 50% правильных ответов результаты входного контроля по каждому конкретному обучающемуся признаются удовлетворительными.

2.2 Типовые контрольные задания, используемые для промежуточной аттестации по дисциплине

2.2.1. Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Цели и задачи организационного проектирования
2. Система управления как объект организационного проектирования

3. Факторы организационного проектирования
4. Методы организационного проектирования
5. Понятие организации
6. Формирование организации в теории Гласиера
7. Основные признаки организации
8. Типология организаций
9. Деловые организации
10. Союзные организации
11. Структура организации по Минцбергу
12. Особенности формальных организаций
13. Неформальные организации
14. Внешняя и внутренняя среда организации
15. Характеристика SWOT-анализа
16. Миссия и цели организации
17. Классификация организационных систем
18. Структура и особенности организационных систем управления
19. Основные подсистемы управления – технологическая, информационная, социально-экономическая, организационная, нормативная
20. Понятие организационной структуры и требования, предъявляемые к организационной структуре
21. Проектирование организационной структуры: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор
22. Этапы процесса проектирования организационной структуры
23. Методологические подходы к проектированию организационной структуры
24. Линейные организационные структуры
25. Функциональные организационные структуры
26. Дивизиональные организационные структуры
27. Проектная организационная структура
28. Матричная организационная структура
29. Стадии проектирования организационной подсистемы управления
30. Проектирование технологической подсистемы управления
31. Особенности проектирования подсистем управления в организациях различных организационно - правовых форм
32. Организационная культура, ее значение и проблемы распространения
33. Этические ценности и организационный стиль
34. Понятие жизненного цикла организации
35. Характеристика этапов жизненного цикла организации
36. Временные этапы развития организации
37. Эффективность управления
38. Оценка эффективности при организационном проектировании
39. Основные параметры оценки эффективности организационного проектирования
40. Методы оценки эффективности организационного проектирования

2.2.2 Примерное экзаменационное задание

Вопрос 1. Функциональные структуры и их примеры

Вопрос 2. Проектирование организационной структуры: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор

Практическое задание.

Джек Харви занимает должность в отделе корпоративного планирования крупной компании, ведущей бизнес в области высоких технологий. Хотя большую часть времени он посвящает долгосрочному стратегическому планированию, он был также включен в рабочую группу по реорганизации компании. Президент компании и совет директоров озабочены тем,

что их компания теряет положение на рынке из-за своей устаревшей структуры. Будучи экспертом по планированию, Джек убедил рабочую группу, что прежде всего необходимо точно определить, какой тип структуры они имеют на сегодня, затем проанализировать внешние условия, в которых компания работает теперь и будет работать в будущем, а затем уже разрабатывать соответствующую организационную структуру. На первом этапе группа обнаружила, что компания построена по классической бюрократической модели. На втором этапе выяснилось, что компании предстоит участвовать в конкуренции в высоко динамичной, быстро растущей и крайне неопределенной внешней среде, которая требует от нее большой гибкости и умения откликаться на изменения.

Ответьте на вопросы:

1. Какой тип или типы организационных схем, по вашему мнению, должна рекомендовать рабочая группа на третьем, заключительном, этапе своей деятельности?
2. Объясните, как теория систем, экологический, информационный и ситуационный подходы могут помочь в решении данной проблемы.
3. Считаете ли вы, что Джек внес правильные предложения относительно порядка работы над заданием? Какие проблемы могут возникнуть в качестве побочного эффекта при внедрении тех рекомендаций, которые вы предложили при ответе на первый вопрос?

2.3 Методические материалы и типовые контрольные задания, используемые для текущего контроля по дисциплине

2.3.1 Методические материалы, используемые для текущего контроля знаний по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Контрольный опрос	Контрольный опрос – это метод оценки уровня освоения компетенций, основанный на непосредственном (беседа, интервью) или опосредованном (анкета) взаимодействии преподавателя и студента. Источником контроля знаний в данном случае служит словесное или письменное суждение студента	Примерный перечень вопросов к зачету и экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение Задания для самостоятельной работы
Собеседование	Собеседование – это один из методов контрольного опроса, представляющий собой относительно свободный диалог между преподавателем и студентом на заданную тему	Примерный перечень вопросов к зачету и экзамену Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение Задания для самостоятельной работы
Тестовые задания	Тестирование -удовлетворяющая критериям исследования эмпирико-аналитическая процедураоценки уровня освоения компетенций студентами	Тесты по дисциплине
Контрольная работа	Эффективный метод проверки знаний обучающихся, полученных ими на определённом этапе. Основная задача контрольных работ - выявить, какие	Задания для контрольной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	изученные темы вызывают затруднения и в последствие искоренить недостатки	
Защита рефератов	Доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи и т. п.	Темы для рефератов
Самостоятельное решение задач	Метод, при котором обучающиеся приобретают навыки творческого мышления, самостоятельного решения проблем теории и практики.	Типовые задания
Разбор конкретных ситуаций (анализ конкретных ситуаций)	Анализ конкретных ситуаций (casestudy) - метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией — осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей — навыки групповой работы	Методика проведения анализа конкретных ситуаций Типовые задания

2.3.2 Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение

1. Основные понятия управления проектами
2. Классификация проектов
3. Жизненный цикл проекта
4. Понятие управления проектами
5. Понятие и процессы управления проектами, взаимосвязь процессов
6. Функции управления проектами
7. Экспертные области управления проектами
8. Применение методов управления проектами в практике управления предприятием
9. Цикл Шухарда-Деминга в управлении проектами
10. Стандарты в управлении проектами
11. Международные и российские стандарты в управлении проектами. Нормативы, стандарты, организационные и операционные
12. Среда управления проектами
13. Участники организационного проектирования и их взаимодействие
14. Роли и функции участников проекта. Направления интересов
15. Роль руководителя проекта
16. Роль руководителя проекта, функции, личностные характеристики
17. Организационная структура управления проектом и ее влияние на проект
18. Преимущества и недостатки функциональной, проектной и матричной структур

19. Особенности различных организационных структур, их влияние на ход реализации проекта
20. Особенности информационного взаимодействия участников проекта в рамках различных структур
21. Функциональная и сбалансированная матрицы.
22. Взаимодействие участников проекта в рамках различных организационных структур
23. Достоинства и недостатки различных организационных структур
24. Принципы формирования команды проекта.
25. Определение состава команды, ознакомление, обучение, распределение ролей.
26. Определение требований к участникам проекта.
27. Процессы управления проектами.
28. Группы процессов и взаимодействие процессов
29. Жизненный цикл и группы процессов управления проектами.
30. Взаимосвязь процессов.
31. Понятие процесса управления проектом.
32. Связь между группами процессов и жизненным циклом проекта.
33. Процессы инициации организационного проектирования
34. Процессы планирования: разработка плана управления проектом, основного содержания проекта, структурное планирование.
35. Понятие иерархической структуры работ.
36. Определение взаимосвязей работ, оценка сроков их выполнения. Метод критического пути.
37. Построение иерархической структуры работ для заданного проекта. Расчет критического пути.
38. Процессы планирования: смета и бюджет проекта; потребность в ресурсах. Расписание проекта.
39. Оценка потребности организационного проектирования в ресурсах. Финансовое планирование – разработка бюджета затрат. Составление расписания проекта.
40. Процессы организационного планирования: планирование качества, коммуникаций, управления рисками, планирование поставок и контрактов.

2.3.3 Тест по дисциплине

1. Проект отличается от процессной деятельности тем, что ...
 - а) проект является непрерывной деятельностью, а процесс – единоразовым мероприятием
 - б) проект поддерживает неизменность организации, а процессы способствуют ее изменению
 - в) процессы в организации цикличны, они повторяются, а проект – уникален, он всегда имеет дату начала и окончания
 - г) процессы в организации регламентируются документально, проекты не требуют документального оформления

2. Окружение проекта – это ...
 - а) среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта
 - б) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта
 - в) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей
 - г) местоположение реализации проекта и близлежащие районы

3. На стадии разработки проекта

- а) расходуется 9-15% ресурсов проекта
- б) расходуется 65-80% ресурсов проекта
- в) ресурсы проекта не расходуются

4. Проект – это ...

- а) инженерная, техническая, организационно-правовая документация по реализации запланированного мероприятия
- б) ограниченное по времени, целенаправленное изменение отдельной системы установленными требованиями к качеству результатов, с ограничениями расхода средств и со специфической организацией
- в) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей
- г) совокупность работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено с целью достижения поставленной цели

5. Наибольшее влияние на проект оказывают ...

- а) экономические и правовые факторы
- б) экологические факторы и инфраструктура
- в) культурно-социальные факторы
- г) политические и экономические факторы

6. Предметная область проекта - это...

- а) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта
- б) результаты проекта
- в) местоположение проектного офиса
- г) группа элементов (включающих как людей, так и технические элементы), организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей

7. Фаза проекта – это ...

- а) набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта
- б) полный набор последовательных работ проекта
- в) ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации

8. Проекты, подверженные наибольшему влиянию внешнего окружения:

- а) социальные и инвестиционные
- б) экономические и инновационные
- в) организационные и экономические

9. Функциональная структура – это ...

- а) совокупность линейно-функциональных подразделений, где каждое подразделение выполняет определенные функции, характерные для всех направлений деятельности предприятия
- б) временная структура, создаваемая для решения конкретной комплексной задачи (разработки проекта и его реализации)

в) структура, закрепляющая в организационном построении компании два направления руководства – вертикальное (управление функциональными и линейными структурными подразделениями) и горизонтальное (управление проектами)

10. Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры

- а) матричная
- б) функциональная
- в) линейно-функциональная
- г) дивизиональная

11. Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя ответственность за выполнение работ и услуг по контракту

- а) инвестор
- б) спонсор
- в) подрядчик
- г) лицензиар
- д) конечный потребитель результатов проекта

12. Участники проекта – это ...

- а) физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
- б) конечные потребители результатов проекта
- в) команда, управляющая проектом
- г) заказчик, инвестор, менеджер проекта и команда проекта

13. Особенность социальных проектов

- а) количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена
- б) целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы
- в) сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе реализации
- г) основные ограничения связаны с лимитированной возможностью использования технических мощностей

14. Инновационные проекты отличаются ...

- а) высокой степенью неопределенности и рисков
- б) целью проекта является получение прибыли на вложенные средства
- в) необходимостью использовать функциональные организационные структуры
- г) большим объемом проектной документации

15. Организационная структура – это ...

- а) совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений) и связей между ними
- б) команда проекта под руководством менеджера проекта организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект
- в) документация, регламентирующая процессы, происходящие в организации

16. Ключевое преимущество управления проектами

- а) экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения эффективных методов, технологий и инструментов управления
- б) возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта

- в) возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта
- г) формирование эффективной команды по реализации поставленной цели

17. Какова последовательность в иерархической структуре целей и задач (сверху вниз):

- а) стратегическая цель
- б) миссия
- в) тактические цели
- г) оперативные задачи

18. Цель проекта – это ...

- а) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения
- б) направления и основные принципы осуществления проекта
- в) получение прибыли
- г) причина существования проекта

19. Непосредственное инициирование проекта включает в себя ...

- а) Принятие решения о начале проекта
- б) Определение и назначение управляющего проектом
- в) Принятие решения об обеспечении ресурсами выполнения первой фазы проекта
- г) Анализ проблемы и потребности в проекте
- д) Сбор исходных данных
- е) Организация и контроль выполнения работ
- ж) Утверждение окончательного сводного плана управления проектом

20. Стратегия проекта – это ...

- а) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения
- б) направления и основные принципы осуществления проекта
- в) получение прибыли
- г) причина существования проекта

2.3.4 Типовые задания

Задание "Проектирование структуры управления организацией"

Цель работы: на основании имеющихся данных спроектировать структуру управления, наиболее подходящую для данной организации.

Исходные данные: сведения об организациях.

1. Общество с ограниченной ответственностью «Оптические приборы и системы».

Основные направления деятельности: проектирование, разработка и производство оптических приборов гражданского назначения.

Производимая продукция: микроскопы медицинского и исследовательского назначения (45 моделей), медицинские оптические приборы для диагностики (18 моделей), спектрофотометры (5 моделей), фотоаппараты (1 модель), оптические прицелы (1 модель).

Открытое акционерное общество «Оптические приборы и системы» находится в Санкт-Петербурге, имеет три производственные площадки, расположенные в различных точках города.

Среднесписочная численность работников – 4478 человек.

В настоящее время фирма работает над двумя новыми проектами – разработка спектрофотометра «Модель ХХб» и фотоаппарата «Модель 2».

Функции, реализацию которых должна обеспечивать структура управления:

1. Маркетинговый анализ рынка.

2. Научно-техническая подготовка производства (научная, конструкторская, технологическая).
3. Производство продукции.
4. Реализация продукции.
5. Управление персоналом.
6. Учет и управление финансовыми потоками и ценными бумагами.
7. Управление корпоративным имуществом.
8. Управление информационными технологиями и обеспечение информационной безопасности.

Предприятие работает в условиях жесткой конкуренции со стороны зарубежных компаний. Рынок характеризуется высокой скоростью изменений, внедрения инноваций. Средний жизненный цикл продукции до момента морального устаревания составляет 1,2 года.

2. Общество с ограниченной ответственностью «СОМ-NET».

Основные направления деятельности: разработка и внедрение программного обеспечения в сфере управления предприятиями (программы бухгалтерского учета, в том числе по системе международной финансовой отчетности, управления персоналом, управление производством и т.п.).

Производимая продукция: пакеты программ для предприятий всех сфер деятельности.

Общество с ограниченной ответственностью «СОМ-NET» находится в Санкт-Петербурге; весь персонал размещается в офисе, арендуемом фирмой в бизнес-центре.

Численность персонала – 23 человека.

Основные задачи структуры управления:

1. Производство (разработка) программного обеспечения.
2. Внедрение программного обеспечения на фирмах–заказчиках.
3. Послепродажное обслуживание потребителей (мониторинг функционирования информационной системы, внесение модификаций, консультирование клиентов и др.)
4. Учет и управление финансовыми потоками и ценными бумагами.
5. Управление персоналом.
6. Маркетинг.

Отличительная черта фирмы в том, что ее продукция является результатом интеллектуальной деятельности. Фирма работает в условиях жесткой конкуренции со стороны как зарубежных, так и отечественных организаций.

3. Общество с ограниченной ответственностью «Мегамаркет»

Сфера деятельности фирма – розничная торговля. ООО «Мегамаркет» имеет сеть супермаркетов, предлагающих товарную номенклатуру более 7000 наименований.

Три супермаркета сети «Мегамаркет» находятся в Санкт-Петербурге, два – в Москве, один – в Волгограде, один – в Мурманске.

Среди поставщиков продукции в супермаркеты как отечественные, так и иностранные производители.

Ассортимент супермаркетов ООО «Мегамаркет» включает в себя продукты питания (мясо, рыбные и морепродукты, бакалея, молочные продукты, полуфабрикаты и др.), бытовую химию, домашний текстиль, товары для дома, мелкую и среднюю бытовую технику, теле-, аудио- и видеоаппаратуру.

ООО «Мегамаркет» стремится охватить все ценовые ниши рынка, поэтому в ассортименте имеется как продукция класса премиум (для населения с доходом более 400-600 долларов США в семье на человека), так и для среднего потребителя (с доходом от 150-200 долларов США в семье на человека).

Основные задачи, выполнение которых должна обеспечивать структура управления:

1. Управление продажами (расстановка и расположение продукции, оформление стеллажей, организация работы торгового зала, проведение мероприятий, привлекающих дополнительных покупателей, формирование группы постоянных покупателей и т.п.).

2. Организация поставок продукции в магазины (работа с отечественными и зарубежными поставщиками).

3. Управление персоналом.

4. Управление информационными технологиями.

5. Управление внешнеэкономической деятельностью.

6. Учет и управление финансовыми потоками.

Фирма работает в условиях средней конкуренции, занимая стабильную долю рынка (23%). На рынке существует возможность расширения, то есть ситуация, когда конкуренты начинают мешать друг другу, еще не наступила.

Задание.

С учетом исходных данных спроектировать структуру управления ОАО «Оптические приборы и системы», ООО «СОМ-NET» и ООО «Мегамаркет».

Результаты должны быть представлены в виде схемы структуры управления каждой организации.

При выполнении задачи учесть, что необходимо сформировать состав подразделений и должностей, исходя из специфики организации и рыночных условий. Во главе любой организации стоит генеральный директор. Для упрощения задачи влияние собственников фирм (собрание учредителей, акционеров и др.) при проектировании структуры управления могут не учитываться.

2.3.5 Кейс-задания

Кейс 1. Описание ситуации

Три молодых выпускника экономического ВУЗа – Сергей, Виктор и Андрей – занимаются экономическим консалтингом. Они оформлены в качестве индивидуальных предпринимателей и снимают каждый отдельно офисные помещения для деловых встреч и проведения переговоров с клиентами. На данном этапе ведения бизнеса ощущается потребность в приобретении дополнительной офисной техники (принтера, ксерокса, факса и т.п.) и программных продуктов для улучшения качества обслуживания клиентов. Достаточного количества собственных средств для этого приобретения нет ни у кого из молодых предпринимателей. Поэтому возникает альтернатива – привлечение кредита либо объединение капиталов и усилий в одном предприятии, тем более что все они занимаются схожими видами деятельности.

На первом этапе каждый из них подготовил свои предложения по выбору организационно-правовой формы. Сергей предлагает создать ИП, Виктор – ООО, а Андрей – АО. Какую из этих форм они выберут?

1. В чем преимущества каждой организационно-правовой формы ведения именно данного вида бизнеса с данными изначальными условиями?

2. В чем ее основные недостатки?

Кейс 2. Описание ситуации

Алена и Маша работают администраторами в одном из салонов красоты Санкт-Петербурга. Обе имеют высшее экономическое образование и за время работы накопили достаточный, по их мнению, опыт для создания собственного дела. К тому же у обеих имеется по некоторой сумме денежных средств, объединив которые, они могут открыть свое предприятие. Решив воспользоваться франчайзинговой схемой, девушки произвели поиск возможных предложений и остановились на варианте салона сети маникюрных студий FUNKY NAILS.

1. В чем преимущества данной организационно-правовой формы ведения именно данного вида бизнеса с данными изначальными условиями?

2. В чем ее основные недостатки?

2.3.6 Задания для контрольной работы

Вариант 1

1. Приведите известные классификации проектов
2. Дайте характеристику основным видам проектного анализа
3. Основные уровни и процессы планирования проекта

Вариант 2

1. Характеристика основных этапов разработки концепции проектов
2. Эффективность инвестиционного проекта: содержание, необходимые исходная информация, показатели.
3. Сетевые модели планирования проектов

Вариант 3

1. Характеристика основных этапов разработки стратегии проектов
2. Определите показатели эффективности инвестиционного проекта
3. Ресурсное обеспечение проекта

Вариант 4

1. Дайте характеристику понятию «жизненный цикл проекта»
2. Виды рисков при реализации проекта
3. Использование SWOT – анализа при планирование проекта

Вариант 5

1. Управление проектом: основные функции
2. Управление рисками проекта
3. Информационное обеспечение проекта

Вариант 6

1. Роль и содержание маркетинговых исследований при формировании концепции проекта
2. Методы анализа и оценки рисков проекта
3. Виды и характеристики основных организационных структур управления проектами

Вариант 7

1. Основные элементы структуры проекта
2. Методы снижения рисков проекта
3. Источники и организационные формы финансирования проектов

Вариант 8

1. Характеристика основных участников проекта
2. Оценка жизнеспособности и финансовой реализуемости проекта
3. Бюджетирование проекта

Вариант 9

1. Характеристика основных организационных структур фирмы, реализующей проект
2. Структура и содержание техно -экономического обоснования проекта
3. Принципы управления стоимостью и финансированием проекта

Вариант 10

1. Дайте основные определения: «проект», «управление проектом», «окружение проекта».

Приведите примеры

2. Содержание проектного анализа
3. Контроль и регулирование работ по проекту

2.3.7 Примерные темы рефератов

1. Основные понятия управления проектами
2. Классификация проектов.
3. Жизненный цикл проекта
4. Понятие и процессы управления проектами, взаимосвязь процессов.
5. Функции управления проектами.
6. Экспертные области управления проектами.
7. Применение методов управления проектами в практике управления предприятием
8. Цикл Шухарда-Деминга в управлении проектами

9. Стандарты в управлении проектами
10. Международные и российские стандарты в управлении проектами. Нормативы, стандарты, организационные и операционные.
11. Среда управления проектами.
12. Участники проекта, взаимодействие участников проекта. Конфликт интересов.
13. Роли и функции участников проекта. Направления интересов.
14. Роль руководителя проекта, функции, личностные характеристики.
15. Организационная структура управления проектом и ее влияние на проект.
16. Преимущества и недостатки функциональной, проектной и матричной структур.
17. Особенности различных оргструктур, их влияние на ход реализации проекта.
18. Особенности информационного взаимодействия участников проекта в рамках различных структур.
19. Функциональная и сбалансированная матрицы.
20. Взаимодействие участников проекта в рамках различных оргструктур.
21. Достоинства и недостатки различных оргструктур.
22. Принципы формирования команды проекта.
23. Определение состава команды, ознакомление, обучение, распределение ролей.
24. Определение требований к участникам проекта.
25. Процессы управления проектами.
26. Группы процессов и взаимодействие процессов
27. Жизненный цикл и группы процессов управления проектами.
28. Взаимосвязь процессов.
29. Понятие процесса управления проектом.
30. Связь между группами процессов и жизненным циклом проекта.
31. Обоснование инициации проекта, разработка Устава проекта, формулирование цели проекта, разработка предварительного описания содержания проекта.
32. Процессы планирования: разработка плана управления проектом, основного содержания проекта, структурное планирование.
33. Понятие иерархической структуры работ. Определение взаимосвязей работ, оценка сроков их выполнения. Метод критического пути.
34. Построение иерархической структуры работ для заданного проекта. Расчет критического пути.
35. Процессы планирования: смета и бюджет проекта; потребность в ресурсах. Расписание проекта.
36. Оценка потребности в ресурсах. Финансовое планирование – разработка бюджета затрат. Составление расписания проекта.
37. Процессы планирования: планирование качества, коммуникаций, управления рисками, планирование поставок и контрактов.
39. Определение стандартов качества, которые соответствуют проекту и средств достижения этих стандартов.
40. Риски и их влияние на проект.

2.3.8 Методика проведения лекции с элементами дискуссии

Цель: выяснение мнений обучающихся по заданной теме и их анализ.

Задачи:

- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;
- формирование у обучающихся общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством;
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех обучающихся;

– развитие способностей обучающихся к анализу информации и аргументированному, логически выстроенному доказательству своих идей и взглядов;

– получение обучающимися разнообразной информации от собеседников, повышение их компетентности, проверка и уточнение их представления и взглядов на обсуждаемую проблему;

– применение обучающимися имеющихся знаний в процессе совместного решения профессиональных задач.

Методика проведения:

Первый этап «введение в дискуссию»:

– формулирование проблемы и целей дискуссии;

– назначение секретаря дискуссии, его инструктаж по выполняемым функциям;

– объявление критериев оценки;

– создание мотивации к обсуждению – определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.

– установление регламента дискуссии и ее основных этапов;

– совместная выработка правил дискуссии;

– выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию:

– предъявление проблемной ситуации;

– демонстрация видеосюжета;

– демонстрация материалов (статей, документов);

– ролевое проигрывание проблемной ситуации;

– анализ противоречивых высказываний – столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;

– постановка проблемных вопросов;

– альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Второй этап «обсуждение проблемы»:

Обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа – собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом;

Обязанности преподавателя:

– следить за соблюдением регламента;

– обеспечить каждому возможность высказаться, поддерживать и стимулировать работу наименее активных участников с помощью вопросов («А как вы считаете?», «Вы удовлетворены таким объяснением?», «Вы согласны с данной точкой зрения?», «Нам очень бы хотелось услышать ваше мнение» и т.д.);

– не допускать отклонений от темы дискуссии;

– предупреждать переход дискуссии в спор ради спора;

– следить за тем, чтобы дискуссия не переходила на уровень межличностного противостояния и конфликта;

– стимулировать активность участников в случае спада дискуссии.

Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:

– уточняющие вопросы побуждают четче оформлять и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите, что...?», «Как вы докажете, что это верно?»);

– парафраз – повторение ведущим высказывания, чтобы стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...?», «Я так вас понял?»);

– демонстрация непонимания – побуждение учащихся повторить, уточнить суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);

– «Сомнение» – позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что говорите?»);

– «Альтернатива» – ведущий предлагает другую точку зрения, акцентирует внимание на противоположном подходе;

–«Доведение до абсурда» – ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;

–«Задевающее утверждение»- ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет резкую реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное суждение и изложить свою точку зрения;

–«Нет-стратегия»- ведущий отрицает высказывания участников, не обосновывая свое отрицание («Этого не может быть»).

Третий этап, «подведение итогов обсуждения»:

–выработка обучающимися согласованного мнения и принятие группового решения;

–обозначение преподавателем аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций обучающихся. Настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

–совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении педагогических целей, позитивного вклада каждого в общую работу;

–оценка преподавателем участников дискуссии по материалам, подготовленным секретарем.

Критерии оценки: секретарь дискуссии – 0,5-1,5 баллов; подготовка вопросов на дискуссию (не менее трех вопросов) – 0,5-1,5 баллов, ответы на вопросы в течение дискуссии (не менее трех вопросов)–0,5-1,5 баллов.

Темы или вопросы для дискуссии выбираются преподавателем из п. 2.1.1 «Примерный перечень вопросов к зачету/экзамену», 2.2.2 «Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение».

2.3.9 Методика проведения анализа конкретных ситуаций

Цель:совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Задачи:

–проверка навыков применения обучающимися ранее усвоенных знаний при решении профессиональных задач;

–формирование навыков совместной деятельности подчиненных (обучающихся) и руководителя (преподавателя);

–овладение обучающимися знаниями и общими принципами решения проблемных ситуаций;

–развитие навыков активной интеллектуальной деятельности;

–развитие коммуникативных навыков (навыков общения).

–развитие навыков обучающихся по выработке собственной позиции по ходу решения проблем.

Методика проведения анализа конкретных ситуаций:

Метод case-study состоит из следующих этапов:

- ознакомление студентов с текстом кейса;

- анализ кейса;

- организация обсуждения кейса, дискуссии, презентации;

- оценивание участников дискуссии;

- подведение итогов дискуссии.

Ознакомление студентов с текстом кейса и последующий анализ кейса чаще всего осуществляются за несколько дней до его обсуждения и реализуются как самостоятельная работа студентов; при этом время, отводимое на подготовку, определяется видом кейса, его объемом и сложностью.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если студенты при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже:

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Выясните, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Критерии оценки: секретарь – 1 балл; участие при анализе конкретных ситуаций – 1-3 балла.

Задания для анализа конкретных ситуаций выбираются преподавателем из п. 2.2.4 «Кейс-задания».

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков по дисциплине

3.1 Балльно-рейтинговая система оценки успеваемости по дисциплине

В целях оперативного контроля уровня усвоения материала учебной дисциплины и стимулирования активной учебной деятельности студентов (очной формы обучения) используется *балльно-рейтинговая система оценки успеваемости*.

Каждый семестр разбит на 2 раздела, каждый из которых заканчивается контрольной работой.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине:

Виды контроля	Максимальная сумма баллов на выполнение одного вида задания	Всего возможных за семестр работ	Итого максимальная сумма баллов
Присутствие на занятиях	0,2	27	5
Работа на практических (семинарских) занятиях	1,12	18	20
Кр	5,0	2	10
СРС,			25
в т.ч.:			
решение задач	2	8	16
контроль (контрольные опросы, тестирование, собеседование)	1,0	9	9
Итого за семестр	-	-	60
Экзамен	40,0	1	40
Итого по дисциплине	-	-	100

Для получения допуска к экзамену по дисциплине студент должен набрать в семестре не

менее 30 баллов.

Балльно-рейтинговая система по дисциплине предусматривает поощрение студентов за работу в семестре проставлением «премиальных» баллов.

Нормы выставления дополнительных баллов:

Виды работ	Максимальная сумма баллов
Решение дополнительных задач	5
Участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях в рамках предмета дисциплины	5
Итого	10

При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает примерный перечень вопросов к экзамену.

Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации полученной в результате самостоятельной работы и получение практических навыков при решении задач в течение семестра.

На экзамене студент получает тестовое задание, включающее теоретические вопросы и задачи.

На решение тестового задания предоставляется 90 мин.

Максимальное количество баллов, которое можно получить за тестовое задание составляет 40 баллов, в том числе 16 баллов за теоретическую часть и 24 балла за решение задач.