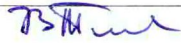


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2016 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

Управление изменениями

Направление подготовки/ специальность	21.05.04 Горное дело		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Горное дело		
Специализация	Горные машины и оборудование		
Уровень образования	высшее образование - специалитет		
Курс	4	семестр	7
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	6		

Руководитель ООП		Тимофеев В.Ю.
Преподаватель		Телипенко Е.В.

2020 г.

1. Роль дисциплины «Управление изменениями» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
Управление изменениями	7	OK(Y)-7	Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	РЗ	OK(Y)-7.B3	Владеет опытом определения оптимальных инструментов постановки достижимых целей в практической деятельности, принятия оптимальных решений в практической деятельности
					OK(Y)-7.Y3	Умеет принимать оптимальные решения, находить источники восполнения внутренних ресурсов для вхождения в ресурсное состояние, моделировать возможные ситуации применения гибкости мышления и поведения
					OK(Y)-7.33	Знает теоретические основы постановки достижимых целей, основы принятия решений, классификацию ресурсов человека, основы гибкости мышления и поведения
		OK(Y)-6	Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Р6	OK(Y)-6.B1	Владеет способами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, целей
					OK(Y)-6.B2	Владеет навыками регуляции профессиональных навыков и эмоционального поведения
					OK(Y)-6.B3	Владеет навыками использовать источники получения дополнительной информации для повышения уровня общих и профессиональных знаний
					OK(Y)-6.B4	Владеет возможностями и инструментами непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
					OK(Y)-6.B5	Владеет навыками распределения задач на долго-, средне- и краткосрочные с учетом личностных и профессиональных потребностей
					OK(Y)-6.Y1	Умеет рассчитывать и контролировать время, потраченное на конкретные виды деятельности
					OK(Y)-6.Y2	Умеет применять инструментарий оценки своих профессиональных и эмоциональных ресурсов
					OK(Y)-6.Y3	Умеет находить и использовать источники получения дополнительной информации
					OK(Y)-6.Y4	Умеет использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования
					OK(Y)-6.Y5	Умеет определять задачи саморазвития, цели и приоритеты личного и профессионального роста; распределяет задачи на

Элемент образовательной программы (дисциплина)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
						долго-, средне- и краткосрочные
					ОК(У)-6.31	Знает основные способы управления временем
					ОК(У)-6.32	Знает способы оценки своей профессиональной и эмоциональной компетентности
					ОК(У)-6.33	Знает основные источники получения дополнительной информации
					ОК(У)-6.34	Знает основные возможности и инструменты непрерывного образования применительно к собственным интересам и потребностям
					ОК(У)-6.35	Знает способы личного и профессионального роста
	7	ОПК(У)-3	Готов руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	РЗ	ОПК(У)-3.В1	Владеет навыками организации эффективной командной работы над проектом
					ОПК(У)-3.У1	Умеет формировать рабочую группу (проектную команду) исходя из цели и задач проекта
					ОПК(У)-3.31	Знает основные концепции мотивации

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Знать особенности функционирования организации в современных условиях, основные идеи и принципы изменений в организации	ОК(У)-7, ОК(У)-6	Раздел 1. Введение Раздел 2. Закономерности развития организации Раздел 3. Теория поведения человека в организационных изменениях Раздел 4. Основополагающие идеи и принципы управления	• Тестирование • Отчет по практической и лабораторной работе • Экзамен

			изменениями Раздел 5. Модели организационных изменений	
РД-2	Уметь планировать и проводить изменения в организации	ОК(У)-7, ОК(У)-6	Раздел 6. Работа с персоналом в рамках управления организационными изменениями Раздел 7. Сопротивление изменениям. Управление изменениями в информационных потоках Раздел 8. Организационное развитие. Лидерство и организационные изменения Раздел 9. Неформальные организации	• Тестирование • Отчет по практической и лабораторной работе • Экзамен
РД-3	Владеть различными подходами к анализу деятельности организаций, принятию управленческих решений	ОК(У)-7, ОК(У)-6	Раздел 10. Роль макрокруга на управления изменениями Раздел 11. Инструменты проведения организационных изменений Раздел 12. Управленческие решения Раздел 13. Построение организационных структур	• Тестирование • Отчет по практической и лабораторной работе • Экзамен

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий экзамена

% выполнения заданий экзамена	Экзамен, балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90%÷100%	18 ÷ 20	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному
70% - 89%	14 ÷ 17	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов
55% - 69%	11 ÷ 13	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов
0% - 54%	0 ÷ 10	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Тестирование	Изменения a) обязательно происходят во всех организациях без исключения b) стали проводиться в организациях только в конце 20 века c) должны происходить только в кризисных организациях d) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях Типология видов организационных изменений a) не имеет смысла при планировании и проведении изменений b) имеет практическое и теоретическое значение c) представляет интерес для студентов d) представляет интерес для ученых

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		Цель изменений а) сократить персонал б) устранить недостатки во внутренней среде организации в) изменить выпускаемые продукты и структуру г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся: а) низкий профессионализм персонала б) внешние и внутренние в) внешние, внутренние, психологические г) логические, социологические, психологические Основные уровни организационных изменений а) индивидуальный, групповой, системный б) внешний и внутренний в) логический, социологический, психологический г) закрытый и открытый Правила (принципы) проведения изменений а) обоснованы специалистами по управлению изменениями б) в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют в) организация формулирует самостоятельно г) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений
2.	Практические работы	Темы практических занятий: 1. Закономерности организационного развития. 2. Управления изменениями внешней среды организации 3. Делегирование полномочий: единство доверия и требовательности 4. Теоретические основы организационных изменений 5. Управление организацией 6. Преодоление сопротивления персоналом при организационных изменениях 7. Лидерство и организационные изменения

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		8. Новая профессия: специалист по управлению изменениями 9. Реструктуризация управления организацией 10. Проблемы, внутренние факторы 11. Диагностика ситуации изменения и потенциального сопротивления 12. Диагностика и изменение организационной культуры 13. Инструменты управления организационными изменениями
3.	Лабораторные работы	Темы лабораторных занятий: 1. Анализ содержания статьи В. Токарева «О новой парадигме управления» 2. Анализ влияния внешних факторов на примере фирмы «Аквариус». 3. Анализ состояния в ООО «Трио +» на основе организационноэкономической характеристики фирмы. 4. Система показателей для оценки эффективности организационных изменений. 5. Составить PEST анализ. 6. Анализ преобразования в ЦГУ: причины, цели, проблемы. 7. Анализ ситуации «Два взгляда на лидерства». Основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А. 8. Составить требования к кандидату, должностную инструкции специалиста по управлению изменениями. 9. Анализ изменения организационной структуры предприятия «Завод электроники и механики». 10. Составить SWOT анализ. 11. Организационная культура как объект стратегических изменений. 12. Решение задач по созданию новой организационной культуры по методу OCAI на основе оценки конкурирующих ценностей фирмы и выбору стратегии ее развития. 13. На основе инструмента BSC внедрите новый подход к управлению изменениями, который предлагает четыре ключевых блока показателей оценки эффективности.
4.	Экзамен	Примерный перечень вопросов к экзамену 1. Корпоративная культура как объект организационных изменений. 2. Роль внешнего консультанта в осуществлении организационных изменений. 3. Особенности управления организационными изменениями. 4. Трехэтапная модель К.Левина проведения организационных изменений. 5. Основные виды изменений в организациях. 6. Жизненный цикл организации и проблема изменений. 7. Реакция на изменения и природа сопротивления переменам.

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		8. Адаптация организации к переменам и поддержка процесса изменений. 9. Модель вовлеченности и сопротивления изменениям. 10. Изменения как основа организационного развития. 11. Методы и инструменты проведения организационных изменений. 12. Инновационный подход к организационному развитию. 13. Цели и стратегия организационных изменений. 14. Интерактивные коммуникации в процессе обновления. 15. Подготовка персонала к циклу организационных изменений. 16. Приоритеты, интересы и ожидания – ориентиры в осуществлении организационных изменений. 17. Реинжиниринг в организации бизнеса. 18. Рыночная ориентация и фаза обновления в преобразовании бизнеса. 19. Информационные технологии как фактор организационных изменений. 20. Мотивация организационных изменений. 21. Системы вознаграждения как стимул к успеху организационных изменений. 22. Программы обучения и привлечения наставников в процессе обновления бизнеса. 23. Разработка стратегии обучения перспективного персонала корпорации. 24. Особенности проектирования организации. 25. Создание команд как основа организационной адаптации. 26. Тенденции развития и методы совершенствования организационных структур. 27. Факторы и направления организационного развития. 28. Кризис как предпосылка организационного развития. 29. Стратегическое поведение и режимы организационных изменений. 30. Постановка задачи на реорганизацию компании. 31. Принципы реорганизации и модели реализации организационных изменений. 32. Разработка Положения об организационной структуре компании. 33. Сценарий реструктуризации управления компанией. 34. Перспективные подходы к реструктуризации управления компанией.

1. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Тестирование	Тестирование проводится после изучения теоретического материала каждой темы дисциплины. Тестирование проводится в компьютерной или письменной форме. При письменной форме тестирования тест содержит 6 вариантов, каждый вариант состоит из 10 вопросов, при компьютерном тестировании выбор варианта и вопросов происходит автоматически.

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания				
		Критерии оценивания тестирования:				
		Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого
		1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	5 баллов
		Максимальный балл за тестирование 5 баллов. Тест считается успешно выполненным при получении студентом 3 баллов. Итоговая оценка за семестр рассчитывается на основе полученной суммы баллов в результате текущего контроля, и баллов, набранных при заключительном контроле знаний на экзамене.				
2.	Защита практической работы	Проводится аудиторно, индивидуально с каждым студентом после выполнения практической работы, вопросы задаются как по выполнению практической работы, так и по теоретической части, включая задачи.				
3.	Защита лабораторной работы	Проводится аудиторно, индивидуально с каждым студентом после выполнения лабораторной работы, вопросы задаются как по выполнению лабораторной работы, так и по теоретической части, включая задачи.				
4.	Экзамен	Проводится аудиторно, по билетам, в виде письменной работы, регламентируется время на выполнение				