МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
«02» 09 2021 г., протокол № 1
Заведующий кафедрой
_____ И.И. Идилов
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление изменениями
(наименование дисциплины)

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«**Менеджмент организации**»

Квалификация

Магистр

Составитель (и) _____ И.И. Идилов
(подпись)

Грозный – 2021

ПАСПОРТ

ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
Управление изменениями
(наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические основы организационных изменений. Организация и окружающая среда.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
2.	Методологические аспекты управления изменениями.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
3.	Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
4.	Основные стратегии организационных изменений: организационное проектирование и организационное развитие.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
5.	Организационная культура как объект изменений и инструмент развития организаций. Концепция организационного обучения	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
6.	Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: мотивация и коммуникации в управлении изменениями.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен
7.	Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства.	ПК-2	Собеседование, реферат, экзамен

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы	Темы рефератов
3	Экзамен	Средство контроля усвоения учебного материала дисциплины	Вопросы к экзамену. Комплект билетов к экзамену

Вопросы для собеседования

Тема 1. Теоретические основы организационных изменений. Организация и окружающая среда

1. Системный подход: основные характеристики и свойства системы.
2. Процессный подход: основные функции процесса управления.
3. Интеграция системного и процессного подхода: «процесс в системе» в модели «черного ящика»
4. Процессно-системный подход: «система в процессе», модель «белого ящика»; «бизнес-процесс-реинжиниринг».
5. Комплексный, интеграционный, ситуационный, маркетинговый, нормативный, поведенческий и функциональный подходы к исследованию изменений. Взаимодействие организации с окружающей средой.

Тема 2. Методологические аспекты управления изменениями

1. Виды изменений и их причины.
2. Политики изменений: директивная политика, политика переговоров, политика достижения общих целей, аналитическая политика, политика проб и ошибок.
3. Модели управления изменениями: модели переходного периода, модель постепенного наращивания, модель «EASIER», модель управления изменениями с позиций процессносистемного подхода

Тема 3. Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах.

1. Модели жизненных циклов организации: модель И. Адизеса, А.И. Пригожина, модель организационного развития Л. Данко, модель развития и кризисов роста Л. Грейнера. Управление изменениями по этапам жизненного цикла организации.
2. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла организации.
3. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла.

Тема 4. Основные стратегии организационных изменений: организационное проектирование и организационное развитие

1. Сущность организационного проектирования. Основные этапы.
2. Организационный проект и его виды.
3. Концепция организационного проектирования.
4. Организация как объект оргпроектирования.
5. Принципы проектирования организации.
6. Составные части системного подхода к проектированию организационной структуры. Ситуационный подход к проектированию организации.
7. Этапы построения и проектирования новой организации.
8. Ресурсы для изменения и развития организаций.

Тема 5. Организационная культура как объект изменений и инструмент развития организаций. Концепция организационного обучения

1. Понятие и сущность. Уровни организационной культуры (модель Э.Шейна).
2. Содержание организационной культуры (модель Ф. Харрис - Р. Моран).
3. Влияние культуры на организационную деятельность (модель В.Сате, модель Т.Питерса - Р.Уотермена).
4. Типы организационной культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная.
5. Типология по Ч.Хэнди: культура власти, культура роли, культура задач, культура личности.
6. Корпоративная культура как тип организационной культуры.
7. Сравнение корпоративного и индивидуалистического типов организационной культуры. Основные функции организационной культуры: воспроизводство, регулирование деятельности.

Тема 6 Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: мотивация и коммуникации в управлении изменениями

1. Причины сопротивления изменениям.
2. Модель «силового поля» К. Левина. Уловкиманипуляции.
3. Методы преодоления сопротивления изменениям: информирование и общение, участие и вовлеченность, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляции и кооптации, явное и неявное принуждение, моббинг и буллинг.
4. Мотивация управлении изменениями: использование различных теорий мотивации на различных этапах жизненного цикла организации; Учет возрастных, типических и половых свойств личности в управлении изменениями.
5. Элементный состав процесса мотивации.
6. Основные теории мотивации и их роль в процессе управления изменениями

Тема 7. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства.

1. Управление групповым поведением в процессе изменений.
2. Особенности управления формальной и неформальной группами в процессе изменений.
3. Условия организации эффективной командой работы.
4. Технологии управления изменениями, направленными на социальное партнерство, равенство в возможностях карьерного роста, единство индивидуальных и общих целей, укрепление имиджа организации и создание благоприятной социальной среды. Особенности управления развитием организационной культуры.
5. Подходы к управлению оргкультурой и механизмы их реализации. Методы преодолевания барьеров по изменению оргкультуры.
6. Власть и стили руководства в управлении изменениями, проблемы управления персоналом.

Оценка «отлично» – выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» – выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания на практике.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Эволюция систем управления предприятием.
2. Эволюция развития теории стратегического управления: научные школы, их представители, ключевые концепции и достижения.
3. Процесс стратегического управления: основные этапы и составляющие элементы.
4. Понятие стратегии. Уровни формулирования стратегий и их предназначение.
5.Структура и уровни анализа внешней среды фирмы.
6. Цели и методы анализа внешней среды в рамках стратегического менеджмента. Структура процесса изучения внешней среды.
7.Отраслевая среда и ее изучение с помощью модели пяти сил конкуренции М.Портера.
8. Движущие силы отраслевых изменений. Факторы появления новых возможностей и угроз.
9. Ключевые факторы успеха: основные типы и отраслевые особенности.
10. Планирование и анализ сценариев. Методы разработки сценариев.
11.Внутренняя среда фирмы и проблемы ее анализа. Компоненты анализа внутренней среды.
12.Ресурсная концепция стратегического управления. Понятие конкурентного преимущества.
13.Ресурсы и способности компании как источник прибыли. Виды ресурсов и их ценность.
14. Неосязаемые ресурсы и их роль в достижении конкурентного преимущества.
15. Критерий ценности ресурсов для создания конкурентного преимущества.
16. Понятие ключевых компетенций и предъявляемые к ним требования.
29. Динамические способности фирмы.
17.Процесс формирования ценности и его анализ. Модель цепочки формирования ценности.
18. Метод SWOT- анализа и обобщение результатов анализа внешней и внутренней среды.
19.Стратегии бизнес-уровня. Классификация стратегий бизнес-уровня.
20. Жизненный цикл отрасли и конкуренция.
21.Горизонтальная и вертикальная интеграция. Преимущества и недостатки вертикальной интеграции («вперед» и «назад»).
22. Аутсорсинг: причины и выгоды от использования.
23.Диверсификация. Уровни (типы) диверсификации.
24. Методы анализа корпоративного портфеля: матрицы БКГ, McKinsey.
24.Реализация стратегии. Оценивание готовности организации к реализации страте
33. Поведение индивидов и групп в различных культурных средах
34. Особенности управления многонациональным коллективом

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Оценка за реферат выставляется по четырёхбалльной системе:

«отлично» – выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению;

«хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении;

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата;

«неудовлетворительно» – реферат выпускником не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА

Институт цифровой экономики и технологического предпринимательства

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление изменениями»

1. Системный подход: основные характеристики и свойства системы.
2. Процессный подход: основные функции процесса управления.
3. Интеграция системного и процессного подхода: «процесс в системе» в модели «черного ящика»
4. Процессно-системный подход: «система в процессе», модель «белого ящика»; «бизнес-процесс-реинжиниринг».
5. Комплексный, интеграционный, ситуационный, маркетинговый, нормативный, поведенческий и функциональный подходы к исследованию изменений. Взаимодействие организации с окружающей средой.
6. Виды изменений и их причины.
7. Политики изменений: директивная политика, политика переговоров, политика достижения общих целей, аналитическая политика, политика проб и ошибок.
8. Модели управления изменениями: модели переходного периода, модель постепенного наращивания, модель «EASIER», модель управления изменениями с позиций процессносистемного подхода

9. Модели жизненных циклов организации: модель И. Адизеса, А.И. Пригожина, модель организационного развития Л. Данко, модель развития и кризисов роста Л. Грейнера. Управление изменениями по этапам жизненного цикла организации.
10. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла организации.
11. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла.
12. Сущность организационного проектирования. Основные этапы.
13. Организационный проект и его виды.
14. Концепция организационного проектирования.
15. Организация как объект оргпроектирования.
16. Принципы проектирования организации.
17. Составные части системного подхода к проектированию организационной структуры. Ситуационный подход к проектированию организации.
18. Этапы построения и проектирования новой организации.
19. Ресурсы для изменения и развития организаций.
20. Понятие и сущность. Уровни организационной культуры (модель Э.Шейна).
21. Содержание организационной культуры (модель Ф. Харрис - Р. Моран).
22. Влияние культуры на организационную деятельность (модель В.Сате, модель Т.Питерса - Р.Уотермена).
23. Типы организационной культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная.
24. Типология по Ч.Хэнди: культура власти, культура роли, культура задач, культура личности.
25. Корпоративная культура как тип организационной культуры.
26. Сравнение корпоративного и индивидуалистического типов организационной культуры. Основные функции организационной культуры: воспроизводство, регулирование деятельности.
27. Причины сопротивления изменениям.
28. Модель «силового поля» К. Левина. Уловкиманипуляции.
29. Методы преодоления сопротивления изменениям: информирование и общение, участие и вовлеченность, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляции и кооптации, явное и неявное принуждение, моббинг и буллинг.
30. Мотивация управлении изменениями: использование различных теорий мотивации на различных этапах жизненного цикла организации; Учет возрастных, типических и половых свойств личности в управлении изменениями.
31. Элементный состав процесса мотивации.
32. Основные теории мотивации и их роль в процессе управления изменениями
33. Управление групповым поведением в процессе изменений.
34. Особенности управления формальной и неформальной группами в процессе изменений.
35. Условия организации эффективной командой работы.
36. Технологии управления изменениями, направленными на социальное партнерство, равенство в возможностях карьерного роста, единство индивидуальных и общих целей, укрепление имиджа организации и создание благоприятной социальной среды. Особенности управления развитием организационной культуры.
37. Подходы к управлению оргкультурой и механизмы их реализации. Методы преодолевания барьеров по изменению оргкультуры.
38. Власть и стили руководства в управлении изменениями, проблемы управления персоналом.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ)

Критерии оценки знаний студента на экзамене:

Отлично – выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Хорошо – выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Удовлетворительно – выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными разделами учебной программы, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Неудовлетворительно – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Комплект билетов к экзамену

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Системный подход: основные характеристики и свойства системы.
2. Процессный подход: основные функции процесса управления.
3. Интеграция системного и процессного подхода: «процесс в системе» в модели «черного ящика»

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №2

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Процессно-системный подход: «система в процессе», модель «белого ящика»; «бизнес-процесс-реинжиниринг».
2. Комплексный, интеграционный, ситуационный, маркетинговый, нормативный, поведенческий и функциональный подходы к исследованию изменений. Взаимодействие организации с окружающей средой.
3. Виды изменений и их причины.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №3

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр 3**

1. Виды изменений и их причины.
2. Политики изменений: директивная политика, политика переговоров, политика достижения общих целей, аналитическая политика, политика проб и ошибок.
3. Модели управления изменениями: модели переходного периода, модель постепенного наращивания, модель «EASIER», модель управления изменениями с позиций процессносистемного подхода

Утверждаю

Зав.каф: _____ «_____» _____ 2021 г.

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №4

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр 3**

1. Системный подход: основные характеристики и свойства системы.
2. Модели жизненных циклов организации: модель И. Адизеса, А.И. Пригожина, модель организационного развития Л. Данко, модель развития и кризисов роста Л. Грейнера. Управление изменениями по этапам жизненного цикла организации.
3. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла организации.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «_____» _____ 2021 г.

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №5

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Типы организационной культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная.
2. Типология по Ч.Хэнди: культура власти, культура роли, культура задач, культура личности.
3. Корпоративная культура как тип организационной культуры.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**
Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ № 6

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Сущность организационного проектирования. Основные этапы.
2. Организационный проект и его виды.
3. Концепция организационного проектирования.

Утверждаю
Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**
Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ № 7

Дисциплина Управление изменениями
Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Организация как объект оргпроектирования.
2. Принципы проектирования организации.
3. Составные части системного подхода к проектированию организационной структуры. Ситуационный подход к проектированию организации.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**
Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ № 8

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла.
2. Сущность организационного проектирования. Основные этапы.
3. Организационный проект и его виды.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ № 9

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Организационный проект и его виды.
2. Причины сопротивления изменениям.
3. Модель «силового поля» К. Левина. Уловки манипуляции.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**

Преподаватель:

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ № 10

Дисциплина Управление изменениями

Институт ИЦЭиТП **группа МЕН, ЗМЕН семестр** **3**

1. Условия организации эффективной командой работы.
2. Технологии управления изменениями
3. Власть и стили руководства в управлении изменениями, проблемы управления персоналом.

Утверждаю

Зав.каф: _____ «____» _____ **2021 г.**

Преподаватель: