

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Методы исследований в менеджменте»
для обучающихся по образовательной программе
направления подготовки 38.04.02. Менеджмент, профиль «Стратегический менеджмент
и маркетинг в здравоохранении» (уровень магистратуры)
форма обучения заочная
на 2023-2024 учебный год**

1. Формы текущей аттестации: решение ситуационных задач, собеседование по контрольным вопросам, оценка освоения практических навыков (умений), тестирование.

1.1. Примеры контрольных вопросов для собеседования по контрольным вопросам

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.1.2, УК-2.1.3, УК-2.2.1, УК-2.2.2, УК-2.2.3, УК-2.2.4, УК-2.2.5, ОПК-2.1.1, ОПК-2.2.1, ОПК-5.1.1, ОПК-5.2.1

1. Проблемные ситуации в управленческой деятельности
2. Понятие и принципы оптимизации управленческих решений.

Параметры и критерии оптимальности

3. Технологии исследования систем управления

1.2. Примеры заданий для оценки освоения практических навыков (умений)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.2.1, УК-2.2.2, УК-2.2.3, УК-2.2.4, УК-2.2.5, УК-2.3.1, УК-2.3.2, УК-2.3.3, ОПК-2.2.1, ОПК-2.3.1, ОПК-5.2.1, ОПК-5.3.1

1. Выбор и постановка цели исследования.
2. Методы системного подхода (системный анализ, моделирование).
3. Логико-теоретические методы (абстрагирования, индукции, дедукции).

1.3. Примеры тестовых вопросов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1, УК-2.1.2, УК-2.1.3, УК-2.2.1, УК-2.2.2, УК-2.2.3, УК-2.2.4, УК-2.2.5, ОПК-2.1.1, ОПК-2.2.1, ОПК-5.1.1, ОПК-5.2.1

1. Искусственный язык используется:

- а) при идеализации;
- б) при абстрагировании;
- в) при аксиоматизации;
- г) при формализации.

2. Моделирование случайных величин лежит в основе:

- а) метода Монте-Карло;
- б) метода линейного программирования;
- в) метода «мозгового штурма»;
- г) графического метода.

3. Метод аналогий – это метод:

- а) формирования решений;
- б) внедрения решений;
- в) обоснования решений;
- г) обработки информации.

4. Наименее формализованным способом сбора информации является:

- а) интервьюирование;
- б) анкетирования;
- в) беседа;
- г) опрос.

5. На количественном и качественном описании свойств исследуемой системы управления основывается:

- а) метод дедукции и индукции;
- б) метод анализа и синтеза;
- в) параметрический метод;
- г) метод абстрагирования.

6. Абстрагирование входит в состав группы:

- а) логико-интуитивных методов;
- б) комплексно-комбинированных методов;
- в) теоретических методов;
- г) эмпирических методов.

7. Самое существенное в исследуемом предмете выделяет:

- а) суждение;
- б) понятие;
- в) умозаключение;
- г) доказательство.

8. Количественную взаимосвязь позволяет определить:

- а) функционально-стоимостной анализ;
- б) корреляционный анализ;
- в) факторный анализ;
- г) системный анализ.

9. На разовых специальных исследованиях состояния предприятия основывается:

- а) систематическая диагностика;
- б) экспертная диагностика;
- в) статистическая диагностика;
- г) точечная диагностика.

10. Диагностику систем управления проводят:

- а) на исследовательской стадии;
- б) на проектной стадии;
- в) на стадии реализации;
- г) на подготовительной стадии.

1.4. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.2.1, УК-2.2.2, УК-2.2.3, УК-2.2.4, УК-2.2.5, УК-2.3.1, УК-2.3.2, УК-2.3.3, ОПК-2.2.1, ОПК-2.3.1, ОПК-5.2.1, ОПК-5.3.1

Анастасия Валерьевна Епифанова, главврач ЦРБ Волгоградской области, нервно стучала пальцами по столу в своём кабинете. Всё было хорошо в больнице, в которую её не так уж давно (всего три года прошло) назначили руководить сохранившегося от былого величия остатками коллектива. С тех пор был решён вопрос с долгами. Текучесть кадров снизилась до исторического минимума. В недавно отремонтированном здании, которое хвалил сам губернатор, кипела рабочая жизнь. Что же заставляло нервничать обычно спокойную Анастасию Валерьевну?

В голове всё время прокручивался разговор с Александром Илларионовичем. Он уже 30 лет работал в этой больнице, причём 20 из них – заведующим отделением. Когда-то гордость и надежда районной системы здравоохранения, к своим 54-м годам Александр Илларионович стал консерватором в худшем смысле этого слова. Из всех перемен последних лет он поддержал, пожалуй, только ремонт в ЦРБ, да и то искренне недоумевал, зачем нужно облагораживать и озеленять территорию, «у нас же не санаторий». Все три года руководства больницей Анастасия Валерьевна отмечала низкие показатели работы отделения Александра Илларионовича. Менять его на другого руководителя ей не хотелось – он пользовался авторитетом среди коллег, пациенты его любили и ценили, да и с кадровым резервом в больнице пока было негусто.

Анастасия Валерьевна пригласила его сегодня на встречу. Её цель была проста, она хотела предложить Александру Илларионовичу обучение в заочной магистратуре в Москве по менеджменту или управлению персоналом. Она искренне считала, что Александру Илларионовичу не хватает и знаний в области управления, и какой-то здоровой амбициозности, которая позволила бы отделению показывать нужные результаты. Ах, если бы только Александр Илларионович согласился на обучение... Она хотела, чтобы он сам проявил инициативу и заинтересованность. Сама Анастасия Валерьевна считала обучение необходимым для каждого профессионала, и даже любила те дни, когда можно побыть в роли простого слушателя, пообщаться в перерывах с коллегами из других организаций. А три месяца назад она прошла обучение

управленческому коучингу. И вот сейчас вспоминала, что им тренер Юлия демонстрировала в коуч-сессиях и чему они обучались в тройках. Сейчас бы эти умения очень пригодились, размышляла Анастасия Валерьевна.

Главный врач внутренне собралась, чтобы через полминуты постараться полностью расслабиться. Она настроилась на дружелюбный лад по отношению к Александру Илларионовичу, не враг он ей, отличный специалист. Да и в глубине души, наверное, тоже хочет позитивных изменений в своей жизни и вокруг. А то, что сопротивляется нововведениям – наверняка на это есть свои причины.

Тяжёлой походкой в кабинет вошёл грузный мужчина. Александр Илларионович после приглашения сел напротив Анастасии Валерьевны и, нахмурившись, выжидательно стал смотреть на своего руководителя. Епифанова, сидя за своим столом, подалась чуть вперёд и скрестила пальцы рук также, как заведующий отделением. Она решила начать беседу с вопроса:

- Александр Илларионович, я знаю Вас уже три года как прекрасного специалиста. Очень ценю, что вы приняли активное участие в обновлении нашей больницы, помогли в ремонте. Всегда ответственны на своём посту руководителя отделения. У меня есть к Вам один важный вопрос: скажите, чему бы Вы хотели обучиться?..

- Да вроде всему, чему надо, уже обучен, Анастасия Валерьевна. Разве не так?

- Да, специалист Вы отменный. Но нет предела совершенству... Если бы у Вас была неограниченная возможность чему-то научиться, то что бы это было?

- «Молодым везде у нас дорога, старикам везде у нас почёт», помните? Ну, так пусть молодые и ездят, и учатся. А мне и так знаний хватает.

Анастасия Валерьевна только на миг подумал, как же тяжело с ним, и это ментально отразилось в тени, пробежавшей по её лицу. Это не ускользнуло от взгляда Александра Илларионовича.

- Вы поймите, Анастасия Валерьевна, я тут уже 30 лет, всё знаю, что нужно. А всё, что мы тут не знаем и не умеем, пусть делают в областном центре. Мы здесь передний край обороны. От добра добра не ищут, Анастасия Валерьевна. У меня в отделении всё хорошо. Или Вы считаете по-другому?..

- Александр Илларионович, я уже говорила на совещаниях, как я считаю. Давайте не о моём мнении, а о Вашем. В чём Вы видите ценность обучения для медицинских руководителей? Ответьте, прошу Вас.

- Наверное, что-то по-новому делать, по-новому управлять...

- Да. А что бы Вы сделали по-новому в своём отделении, как бы по-новому управляли?

- Да никак. Меня всё по-старому устраивает. Лучшее враг хорошего. Не надо ломать систему, если она работает. А то понапридумывают всяких своих

бережливых поликлиник, всяких медицинских туристов. Откуда я их возьму?! К нам в последний раз «турист» заглядывал в 1943-м, да, слава Богу, прогнали быстренько обратно в Германию.

- И всё-таки. Я хочу отправить Вас на обучение менеджменту. А Вы этого хотите?

- Ха, и чему они там меня научат?? Я уже 20 лет руковожу, никто не жаловался.

- А показатели?

- А что «показатели»? Все, кто ко мне попадает, всех ставим на ноги, лечим. А кому не можем помочь, тем и вся современная медицина вряд ли поможет. Выжимаем всё возможное из наших условий. А показатели придумывают в кабинетах чиновников. А они ой как далеко от кабинетов врачей.

- У меня есть проект приказа о Вашем обучении. Я оставляю за Вами право выбрать, где Вы хотите учиться...

Александр Илларионович молчал, уткнувшись взором в календарь, стоящий между ним и главврачом. Затем поднял глаза на Анастасию Валерьевну и сказал:

- Мне надо подумать...

Тяжело вздохнув, он попросил разрешения выйти и отправился на своё рабочее место.

Анастасия Валерьевна, устало прикрыв глаза, подумала: «А вот у нашего тренера Юли вышло бы гораздо лучше...».

Вопросы к кейсу:

1) Какие принципы М.Эриксона были соблюдены Анастасией Валерьевной, а какие нет? Как это повлияло на ход и результат беседы?

2) Как бы Вы оценили умение А.В. Епифановой поддерживать раппорт с подчинённым?

3) Насколько была соблюдена структура коуч-сессии по модели «Стрела коучинга»? Если какие-то элементы были пропущены, то какие?

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: выполнение контрольных заданий, собеседование по вопросам для промежуточной аттестации..

2.1. Пример(ы) ситуационной (ых) задач(и)

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.

- 1 Выбор и постановка цели исследования.
- 2 Методы системного подхода (системный анализ, моделирование).
- 3 Логико-теоретические методы (абстрагирования, индукции, дедукции).
- 4 Эмпирико-теоретические (эксперимент, измерение, наблюдение, описание).
- 5 Выбор показателей, необходимых для диагностики систем управления.
- 6 Методы изучения документов. Методы социологических исследований.
- 7 Тестирование, социометрия, деловая игра, методы имитационного моделирования.
- 8 Метод экспертных оценок. Проблема отбора экспертов в состав экспертной группы. Методы отбора экспертов.
- 9 SWOT-анализ: сущность, сферы применения, недостатки. Модификации SWOT-анализа: SNW-анализ, SMART-анализ.
- 10 Метод анализа иерархий в менеджменте.
- 11 Метод морфологического анализа.
- 12 Метод мозгового штурма (мозговой атаки).
- 13 Составление программы и плана исследования. Формы и факторы организации исследования.
- 14 Использование функционально-целевого анализа в диагностике управления.
- 15 Диагностика структуры и технологии управления.
- 16 Диагностика управления персоналом.
- 17 Диагностика информационной подсистемы.
- 18 Оценка ситуаций, состояния, изменений, тенденций и пр.

2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Исследование как вид деятельности. Цели, задачи, объект и предмет исследования управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
2.	Виды исследований: фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.

3.	Роль исследования проблемных ситуаций в менеджменте для принятия эффективных управленческих решений.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
4.	Проблемные ситуации в управленческой деятельности.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
5.	Уровни постановки проблемы в исследовании: интуитивное осознание, локализация, композиция, оценка, обоснование, экспликация.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
6.	Критерии выбора проблем исследования.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
7.	Методология исследования.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
8.	Основные методологические подходы в западном менеджменте.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
9.	Методология исследования управленческих ситуаций.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
10.	Объект и предмет исследования. Подходы к исследованию. Средства и методы исследования.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
11.	Понятие концепции управления. Принципы исследования управленческих ситуаций.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
12.	Задачи, методологические принципы и рабочие приёмы исследования операций как специальной научной и практической дисциплины.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
13.	Важнейшие области применения методов исследования операций.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
14.	Типы управленческих задач, решаемых с помощью методов исследования операций.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
15.	Понятие и принципы оптимизации управленческих решений. Параметры и критерии оптимальности.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
16.	Общая характеристика метода сетевого планирования и управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
17.	Конкретные методы исследования как методы, отражающие специфику, предмет и задачи объекта исследования.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
18.	Организация исследования: условия, требования, виды.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.

19.	Технологии исследования систем управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
20.	Консультирование как форма организации исследования систем управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
21.	Образовательно-исследовательские структуры в системе управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
22.	Формирование интегрального исследовательского интеллекта. Принципы формирования интегрального интеллекта. Организационно-технологические принципы деятельности интегрального интеллекта.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
23.	Диагностический подход к анализу проблем управления предприятием.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
24.	Понятие эффективности исследования и основные факторы ее формирования.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
25.	Исследовательский потенциал управления.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
26.	Принципы обеспечения эффективности исследований в менеджменте.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.
27.	Фактологическое обеспечение исследований.	УК-2.1.1–УК-2.3.3; ОПК-2.1.1. - ОПК-2.3.1; ОПК-5.1.1–ОПК-5.3.1.

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента «20» июня 2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева