

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Экономический институт  
Кафедра экономической кибернетики и прикладной статистики  
(наименование кафедры)



Тхор Е.С.

2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по практике**

**«Производственная (преддипломная) практика»**

(наименование учебной дисциплины, практике)

**38.04.05 Бизнес-информатика**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**«Бизнес-аналитика»**

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик (разработчики):

доцент

(подпись)

Воронова А.Г.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономической кибернетики и прикладной статистики от «25» 02 2025 г., протокол № 25

Заведующий кафедрой экономической кибернетики и прикладной статистики

Велигура А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по практике  
«Производственная (преддипломная) практика»**

**Задания закрытого типа**

**Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

1. *Выберите один правильный ответ.*

Какой из следующих подходов к управлению изменениями акцентирует внимание на планировании, выполнении и контроле изменений как проекта, с четкими этапами и ресурсами?

- А) Модель Коттера
- Б) Модель ADKAR
- В) Модель управления проектами
- Г) Модель Левина

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

2. *Выберите один правильный ответ.*

Какой из следующих подходов к управлению изменениями фокусируется на создании устойчивой культуры изменений внутри организации?

- А) Модель Коттера
- Б) Модель ADKAR
- В) Модель Левина
- Г) Модель управления проектами

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

3. *Выберите один правильный ответ.*

Какой из следующих подходов к управлению изменениями фокусируется на пяти ключевых элементах, необходимых для успешного внедрения изменений: осознание, желание, знание, способность и поддержка?

- А) Модель Коттера
- Б) Модель ADKAR
- В) Модель Левина
- Г) Модель управления проектами

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

1. Прочитайте текст и установите соответствие между термином и их определением. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Термин		Определение	
1)	Управление изменениями	А)	Процесс идентификации, оценки и управления потенциальными рисками, которые могут повлиять на проект или организацию
2)	Управление версиями	Б)	Процесс, который обеспечивает организацию изменений в рамках проекта и минимизирует негативное воздействие на бизнес
3)	Управление проектами	В)	Процесс отслеживания и контроля изменений в программном обеспечении, позволяющий управлять версиями и их совместимостью
4)	Управление рисками	Г)	Методология, направленная на планирование, выполнение и завершение проектов с определенными целями и ресурсами

Правильный ответ: 1 – Б; 2 – В; 3 – Г; 4 – А

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

### **Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

1. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную последовательность этапов управления изменениями. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

А) Поддержка и закрепление изменений

- Б) Осознание необходимости изменений
- В) Реализация изменений
- Г) Обучение и подготовка сотрудников
- Д) Оценка и анализ результатов

Правильный ответ: А, Г, В, А,Д

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

## Задания открытого типа

### Задания открытого типа на дополнение

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание) (с маленькой буквы).*  
Для успешной реализации стратегии управления изменениями на предприятии необходимо обеспечить \_\_\_\_\_ всех заинтересованных сторон, чтобы они понимали цели и преимущества изменений.

Правильный ответ: участие/вовлечение

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

### Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*  
Разработка стратегии управления изменениями в организации. Компания "Tech Innovations" — это среднее IT-предприятие, которое занимается разработкой программного обеспечения. В последние годы компания сталкивается с растущей конкуренцией и изменениями в потребительских предпочтениях. Для того чтобы оставаться на плаву и развиваться, руководство приняло решение о внедрении новой системы управления проектами и переходе на гибкие методологии разработки (Agile).  
Ваша команда была назначена для разработки стратегии управления изменениями, которая поможет "Tech Innovations" успешно внедрить новую систему и методологии. Учитывая, что изменения могут вызвать сопротивление со стороны сотрудников и повлиять на производительность, важно создать четкий план действий.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы разработки стратегии

1. Анализ текущей ситуации
  - Оцените текущие процессы управления проектами и выявите их слабые места.
  - Проведите опрос среди сотрудников, чтобы понять их отношение к изменениям и выявить возможные опасения.
2. Определение целей изменений
  - Установите четкие и измеримые цели для внедрения новой системы и методологий (например, сократить время разработки на 20% в течение года).
3. Создание команды управления изменениями
  - Сформируйте команду из ключевых сотрудников, которые будут отвечать за внедрение изменений. Включите представителей разных отделов (разработка, маркетинг, поддержка клиентов).
4. Разработка плана коммуникации
  - Создайте план коммуникации, который включает регулярные обновления о процессе изменений, ответы на вопросы сотрудников и возможность обратной связи.
  - Используйте различные каналы для коммуникации (внутренние рассылки, собрания, вебинары).
5. Обучение и поддержка сотрудников
  - Разработайте программу обучения для сотрудников, чтобы они могли освоить новую систему и методологии.
  - Обеспечьте доступ к ресурсам и поддержке (например, создание справочного центра или назначение наставников).
6. Мониторинг и оценка
  - Установите метрики для оценки успеха внедрения изменений (например, удовлетворенность сотрудников, производительность команды).
  - Регулярно собирайте обратную связь и вносите корректировки в стратегию при необходимости.
7. Устойчивость изменений
  - Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе, чтобы избежать регресса к старым методам работы.
  - Включите изменения в корпоративную культуру, чтобы они стали неотъемлемой частью работы компании.

Ожидаемые результаты

- Успешное внедрение новой системы управления проектами и гибких методологий.
- Повышение производительности и удовлетворенности сотрудников.

- Снижение уровня сопротивления изменениям и улучшение корпоративной культуры.

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

*2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Компания "Global Connect" — это международная компания, занимающаяся консалтингом и предоставлением услуг в области информационных технологий. В связи с изменениями на рынке труда и необходимостью адаптации к новым условиям, руководство решило внедрить систему удаленной работы для всех сотрудников. Это решение направлено на повышение гибкости, улучшение баланса между работой и личной жизнью, а также на привлечение талантов из разных регионов.

Ваша команда назначена для разработки стратегии управления изменениями, которая обеспечит успешное внедрение системы удаленной работы и минимизирует возможные негативные последствия для сотрудников и бизнеса.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

1. Оценка текущей ситуации

- Анализ потребностей сотрудников: Провести опросы и фокус-группы для выявления ожиданий и опасений сотрудников относительно удаленной работы.
- Анализ инфраструктуры: Оценить текущие технологии и инструменты, необходимые для поддержки удаленной работы.

2. Определение целей и задач

- Установить четкие цели: Повышение гибкости, улучшение баланса между работой и личной жизнью, привлечение талантов.

- Определить ключевые показатели эффективности (KPI): Уровень удовлетворенности сотрудников, производительность, текучесть кадров.
3. Разработка плана внедрения
    - Этапы внедрения: Определить последовательность шагов, включая пилотные проекты и полное развертывание.
    - Обучение и поддержка: Разработать программы обучения для сотрудников и менеджеров по использованию новых инструментов и технологий.
  4. Коммуникация
    - Прозрачное информирование: Регулярно информировать сотрудников о планах, изменениях и ожидаемых результатах через внутренние каналы связи.
    - Обратная связь: Создать каналы для получения обратной связи от сотрудников на всех этапах внедрения.
  5. Поддержка и адаптация
    - Создание поддержки: Назначить «амбассадоров» удаленной работы среди сотрудников, которые помогут другим адаптироваться.
    - Мониторинг и коррекция: Регулярно отслеживать результаты внедрения и вносить изменения в стратегию по мере необходимости.
  6. Оценка результатов
    - Анализ KPI: По окончании внедрения провести анализ достигнутых результатов по установленным KPI.
    - Уроки на будущее: Составить отчет о том, что сработало, а что нет, и использовать эти данные для будущих инициатив.
  7. Поддержание культуры компании
    - Сохранение корпоративной культуры: Разработать инициативы для поддержания командного духа и взаимодействия между сотрудниками, такие как виртуальные мероприятия и тимбилдинги.

Эта стратегия позволит не только успешно внедрить систему удаленной работы, но и минимизировать возможные негативные последствия для сотрудников и бизнеса, создавая более гибкую и продуктивную рабочую среду

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2;

ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

3. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Компания "Tech Innovators" — это динамично развивающаяся международная компания, специализирующаяся на разработке программного обеспечения и предоставлении IT-услуг. В условиях быстро меняющегося рынка и увеличения конкуренции, руководство компании приняло решение внедрить гибридную модель работы, которая объединяет элементы удаленной и офисной работы. Это решение направлено на повышение производительности, улучшение качества жизни сотрудников и привлечение новых талантов из разных уголков мира.

Ваша команда назначена для разработки стратегии управления изменениями, которая обеспечит успешное внедрение гибридной модели работы и минимизирует возможные негативные последствия для сотрудников и бизнеса.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы разработки стратегии управления изменениями

1. Анализ текущей ситуации

- Провести оценку существующих процессов работы, выявить сильные и слабые стороны текущей модели.
- Организовать опросы среди сотрудников для сбора информации о их предпочтениях и опасениях касательно гибридной работы.

2. Определение целей и задач

- Установить четкие цели, такие как повышение удовлетворенности сотрудников, улучшение производительности и оптимизация рабочих процессов.
- Определить ключевые показатели эффективности (KPI), например, уровень вовлеченности сотрудников, производительность и текучесть кадров.

3. Разработка плана внедрения

- Создать поэтапный план внедрения, который включает в себя пилотные проекты, тестирование и полное развертывание гибридной модели.
- Разработать программы обучения и поддержки для сотрудников и менеджеров по новым инструментам и процессам.

4. Коммуникация

- Разработать план коммуникации, который включает регулярные обновления для сотрудников о процессе внедрения и изменениях.

- Создать каналы для обратной связи, чтобы сотрудники могли делиться своими мнениями и предложениями на всех этапах.
5. Поддержка и адаптация
    - Назначить «амбассадоров» гибридной работы среди сотрудников, которые будут помогать коллегам адаптироваться к новой модели.
    - Регулярно отслеживать результаты внедрения и вносить коррективы в стратегию по мере необходимости.
  6. Оценка результатов
    - Провести анализ достигнутых результатов по установленным КРІ после завершения внедрения.
    - Подготовить отчет о том, что сработало, а что нет, и использовать эти данные для улучшения будущих инициатив.
  7. Поддержание корпоративной культуры
    - Разработать инициативы для поддержания командного духа и взаимодействия между сотрудниками, такие как виртуальные мероприятия, совместные проекты и тимбилдинги.

Эта стратегия позволит "Tech Innovators" успешно внедрить гибридную модель работы, повысить удовлетворенность сотрудников, улучшить производительность и создать более адаптивную и продуктивную рабочую среду.

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

*4. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Компания "Smart Solutions" — это среднее предприятие, специализирующееся на предоставлении консалтинговых услуг в области бизнес-технологий и цифровой трансформации. В последние годы компания столкнулась с растущими требованиями клиентов и увеличением объема данных, что требует обновления и оптимизации существующей информационной технологии (ИТ) инфраструктуры.

Руководство компании решило разработать стратегию развития ИТ-инфраструктуры для повышения эффективности работы, улучшения качества услуг и обеспечения безопасности данных.

Ваша команда назначена для разработки стратегии развития ИТ-инфраструктуры, которая обеспечит соответствие современным требованиям бизнеса и минимизирует риски, связанные с устаревшими технологиями.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы разработки стратегии развития ИТ-инфраструктуры

1. Анализ текущей ситуации
  - Оценить существующую ИТ-инфраструктуру: серверы, сети, программное обеспечение, системы хранения данных и безопасность.
  - Провести опросы среди сотрудников и ключевых заинтересованных сторон для выявления проблем и потребностей в обновлении технологий.
2. Определение целей и задач
  - Установить четкие цели, такие как повышение производительности, улучшение безопасности данных, оптимизация затрат на ИТ и улучшение качества обслуживания клиентов.
  - Определить ключевые показатели эффективности (KPI), например, время простоя систем, скорость обработки данных и уровень удовлетворенности пользователей.
3. Разработка плана модернизации
  - Создать поэтапный план модернизации ИТ-инфраструктуры, включая обновление оборудования, внедрение новых программных решений и переход на облачные технологии.
  - Определить приоритетные проекты и ресурсы, необходимые для их реализации.
4. Коммуникация и вовлечение сотрудников
  - Разработать план коммуникации для информирования сотрудников о предстоящих изменениях и их преимуществах.
  - Включить сотрудников в процесс принятия решений, чтобы учесть их мнение и повысить уровень вовлеченности.
5. Обучение и поддержка
  - Разработать программы обучения для сотрудников по новым технологиям и системам, чтобы обеспечить их успешное использование.
  - Создать службу поддержки для быстрого решения возникающих вопросов и проблем.
6. Мониторинг и оценка результатов

- Установить регулярные проверки и мониторинг эффективности обновленной ИТ-инфраструктуры по установленным KPI.
- Подготовить отчеты о достигнутых результатах и выявленных проблемах, а также рекомендации по дальнейшему развитию.

#### 7. Обеспечение безопасности и соответствия

- Разработать стратегии для повышения уровня безопасности данных и защиты от киберугроз, включая регулярные аудиты и обновления систем безопасности.
- Убедиться, что новые решения соответствуют законодательным требованиям и стандартам отрасли.

Эта стратегия позволит компании "Smart Solutions" модернизировать свою ИТ-инфраструктуру, повысить эффективность работы, улучшить качество обслуживания клиентов и обеспечить безопасность данных, что в свою очередь приведет к росту конкурентоспособности на рынке.

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

#### 5. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Компания "EcoTech" — это инновационное предприятие, занимающееся производством экологически чистых товаров и услуг. В условиях растущей конкуренции и изменения потребительских предпочтений "EcoTech" понимает необходимость внедрения современных информационных технологий для оптимизации процессов, улучшения взаимодействия с клиентами и повышения устойчивости бизнеса. Руководство компании решило разработать стратегию цифровой трансформации, направленную на обновление ИТ-инфраструктуры и внедрение новых технологий.

Ваша команда назначена для разработки стратегии цифровой трансформации, которая позволит "EcoTech" улучшить эффективность операций, повысить уровень обслуживания клиентов и обеспечить устойчивое развитие.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы разработки стратегии цифровой трансформации

1. Анализ текущей ИТ-инфраструктуры
  - Провести аудит существующих ИТ-ресурсов: программное обеспечение, оборудование, сети и системы хранения данных.
  - Оценить текущее состояние бизнес-процессов и выявить узкие места, которые можно оптимизировать с помощью технологий.
2. Определение целей и задач
  - Установить четкие цели цифровой трансформации, такие как сокращение времени на выполнение процессов, повышение прозрачности операций и улучшение взаимодействия с клиентами.
  - Определить KPI для оценки успеха, включая скорость обработки заказов, уровень удовлетворенности клиентов и сокращение затрат.
3. Разработка плана цифровой трансформации
  - Создать поэтапный план внедрения новых технологий, включая автоматизацию процессов, внедрение CRM-системы и использование аналитики данных.
  - Определить приоритетные направления для инвестиций, такие как облачные решения, IoT и искусственный интеллект.
4. Коммуникация и вовлечение сотрудников
  - Разработать стратегию коммуникации для информирования сотрудников о предстоящих изменениях и их роли в процессе трансформации.
  - Включить сотрудников в процесс принятия решений, чтобы учесть их мнение и повысить уровень вовлеченности.
5. Обучение и развитие навыков
  - Организовать обучение для сотрудников по новым технологиям и системам, чтобы обеспечить их успешное использование и адаптацию.
  - Создать внутренние группы поддержки, которые помогут коллегам справляться с новыми инструментами.
6. Мониторинг и оценка результатов
  - Установить регулярные проверки и мониторинг эффективности внедренных технологий по установленным KPI.
  - Подготовить отчеты о достигнутых результатах и выявленных проблемах, а также рекомендации по дальнейшему развитию.
7. Обеспечение устойчивости и безопасности
  - Разработать стратегии для повышения уровня кибербезопасности и защиты данных, включая регулярные обновления и обучение сотрудников.

- Убедиться, что новые технологии соответствуют экологическим стандартам и принципам устойчивого развития.

Эта стратегия позволит компании "EcoTech" успешно провести цифровую трансформацию, повысить эффективность бизнес-процессов, улучшить качество обслуживания клиентов и обеспечить устойчивый рост, что сделает компанию более конкурентоспособной на рынке экологически чистых товаров и услуг.

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

*6. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

Компания "TechInnovate" — это динамично развивающаяся организация, специализирующаяся на разработке программного обеспечения и предоставлении ИКТ-услуг. В условиях быстро меняющегося рынка и растущей конкуренции "TechInnovate" стремится внедрять инновационные решения для повышения эффективности управления проектами и процессами.

Ваша команда назначена для разработки инновационных решений, которые помогут "TechInnovate" улучшить управление проектами и процессами в сфере ИКТ. Необходимо предложить подходы и инструменты, которые смогут повысить производительность, улучшить коммуникацию и снизить риски.

Время решения – 40 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы разработки инновационных решений

1. Анализ текущих процессов управления проектами

- Провести аудит существующих методов и инструментов управления проектами, включая использование Agile, Scrum и других методологий.

- Выявить основные проблемы и узкие места, такие как недостаточная коммуникация между командами, задержки в сроках выполнения задач и неэффективное распределение ресурсов.
- 2. Определение целей и задач инноваций
  - Установить четкие цели для внедрения инновационных решений, такие как сокращение времени на выполнение проектов, повышение качества конечного продукта и улучшение взаимодействия с клиентами.
  - Определить KPI для оценки эффективности внедряемых решений, включая скорость выполнения задач, уровень удовлетворенности клиентов и количество завершенных проектов в срок.
- 3. Разработка инновационных инструментов и методов
  - Исследовать и предложить внедрение новых технологий, таких как искусственный интеллект для предсказания рисков, автоматизация рутинных процессов и использование облачных платформ для совместной работы.
  - Рассмотреть возможность применения методологий управления проектами, таких как Lean и Kanban, для оптимизации процессов и повышения гибкости.
- 4. Создание системы мониторинга и отчетности
  - Разработать инструменты для мониторинга прогресса выполнения проектов в реальном времени, включая дашборды и отчеты.
  - Внедрить регулярные встречи для обсуждения статуса проектов и выявления проблем на ранних этапах.
- 5. Обучение и вовлечение команды
  - Организовать обучение для сотрудников по новым инструментам и методологиям управления проектами, чтобы обеспечить их успешное применение.
  - Создать культуру открытой коммуникации и вовлеченности, чтобы сотрудники могли делиться идеями и предлагать улучшения.
- 6. Тестирование и адаптация решений
  - Провести пилотные проекты с использованием предложенных инновационных решений и собрать обратную связь от команды.
  - Оценить результаты и внести необходимые коррективы для оптимизации процессов и инструментов.
- 7. Оценка результатов и масштабирование
  - Установить регулярные проверки для оценки достигнутых KPI и анализа успешности внедренных решений.
  - Разработать стратегию масштабирования успешных решений на другие проекты и команды внутри компании.

Разработка и внедрение инновационных решений для управления проектами в "TechInnovate" позволит повысить эффективность работы команд, улучшить качество услуг и продуктов, снизить риски и повысить уровень удовлетворенности клиентов. Это сделает компанию более конкурентоспособной в быстро меняющемся мире информационно-коммуникационных технологий.

Критерии оценивания: наличие в ответе указания основных этапов стратегии управления изменениями: Анализ текущей ситуации, Определение целей изменений, Создание команды управления изменениями, Разработка плана коммуникации, Обучение персонала, Мониторинг, Разработайте план по поддержанию изменений в долгосрочной перспективе.

Указания в ответе хотя бы двух метрик для оценки успеха внедрения изменений.

Компетенции (индикаторы): УК-1.1; УК-1.2; УК-1.3; УК-2.1; УК-2.2; УК-3.1; УК-3.2; УК-4.1; УК-4.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; ОПК-1.1; ОПК-1.2; ОПК-1.3; ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3; ОПК-3.1; ОПК-3.2; ОПК-3.3; ОПК-4.1; ОПК-4.2; ОПК-4.3; ОПК-5.1; ОПК-5.2; ОПК-5.3; ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3

## Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Производственная (преддипломная) практика» соответствует требованиям ФГОС ВО.

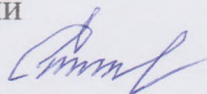
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.05 Бизнес-информатика.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии  
экономического института



Шаповалова Е.Н.

### Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)