**Задания по дисциплине «Менеджмент и маркетинг в информационных технологиях» для получения ЗАЧЕТА**

Задания студентом выполняются индивидуально. Каждое из заданий оценивается в баллах. Для получения зачета необходимо в каждом модуле набрать не менее 60% от максимальной суммы баллов.

Оценка работы:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Максимальная оценка заданий (в баллах) | | | | | Сумма |
| Задание 1 | Задание 2 | Задание 3 | Задание 4 | Задание 5 |
| Модуль 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | не предусмотрено | 15 |
| Модуль 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 15 |

**МОДУЛЬ 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №1** | *max* | *5* |
|  | *оценка* |  |

В крупной телекоммуникационной компании ведущий инженер Степан Горемыкин разработал концепцию создания новой услуги. Он рассказал об этом своему непосредственному начальнику – Василию Ивановичу Котову. Тому идея понравилась. Он сказал, что сможет под эту идею пробить бюджет, дополнительные ресурсы и т.д., но автором идеи будет считаться он, В.И. Котов, а не Горемыкин. Тот останется формально только исполнителем, а фактически будет воплощать эту идею в жизнь, при этом текущие обязанности с него никто не снимает, и зарплата его останется без изменений.

Горемыкину предложение начальника не понравилось. И он обратился к заместителю генерального директора Наталье Петровне Борисовой со своей идеей. Н.П. Борисова была человеком новым в компании, поэтому не хотела ни с кем ссориться. Она выбрала самый простой путь: вызвала В.И. Котова и спросила его мнение о Горемыкине. Когда Котов понял, в связи с чем его расспрашивают о подчиненном, то быстро сориентировался: стал критиковать его работу, личные качества и требовать его увольнения. «Либо я, либо он» - резюмировал Котов. Назревал серьезный конфликт. Н.П. Борисова вызвала HR-менеджерa Елену Воробьеву и поручила ей разрешить ситуацию. Воробьева, отдавая должное изобретателю Горемыкину и признавая его незаурядные таланты и то, как он много сделал для компании, посоветовавшись с генеральным директором, предложила ему пока уйти в бессрочный отпуск. А там дальше видно будет.

1. Какие ошибки были допущены с каждой стороны? Что, на ваш взгляд, можно было сделать в данной ситуации, чтобы сохранить ценного сотрудника и не потерять потенциал, которым он обладал?
2. Как вы бы повели себя на месте HR-менеджерa? Какое решение Вы бы приняли? Аргументируйте свою точку зрения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №2** | *max* | *2* |
|  | *оценка* |  |
|  |

Один из работников на совещаниях обычно занимает пози­цию критика. При этом все вынуждены выслушивать длинные и туманные объяснения причин его несогласия, в силу чего впустую тратится масса времени. Стоит ли прервать выступающего и предложить ему связать сказанное с предметом обсуждения? Какие еще способы воздействия на этого подчиненного Вы могли бы предложить?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №3** | *max* | *3* |
|  | *оценка* |  |

Использование «премий-призов» в настоящее время встречается во многих отраслях экономики. Отличительной особенностью этих премий является их неожиданный характер. Существует мнение, что использование подобного рода вознаграждений повышает лояльность сотрудников и мотивирует их на активную работу в течение следующего периода. Согласны ли Вы с данным утверждением? Аргументируйте свою точку зрения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №4** | *max* | *5* |
|  | *оценка* |  |
|  |

У крупной телекоммуникационной компании, предоставляющей услуги телефонной связи, широкополосного доступа в Интернет, интерактивного телевидения возникла серьезная проблема с операторами колл-центра. Текучесть кадров в последние несколько месяцев несмотря на высокую зарплату и социальный пакет в компании резко возросла. Вместо десяти-пятнадцати человек работает три-пять. HR-менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причины ухода – большие нервные перегрузки при общении с раздраженными клиентами. Компания перестала четко и в срок исполнять заявки на устранение технических неисправностей. Естественно, что весь поток негатива выливается на операторов. Руководство обратилось к HR-директору с просьбой решить вопрос. Как бы Вы поступили на месте HR-директора?

**МОДУЛЬ 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №1** | *max* | *3* |
|  | *оценка* |  |

Определить NPV проекта, если известно, что предприятие инвестировало на строительство объекта 200 млн руб. Ежегодные планируемые поступления от эксплуатации объекта составят по годам соответственно: 40, 70, 100, 130 млн руб. Норма доходности 12%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №2** | *max* | *3* |
|  | *оценка* |  |

Определить индекс доходности проекта, если известно, что предприятие инвестировало на строительство объекта 200 млн руб. Ежегодные планируемые поступления от эксплуатации объекта составят по годам соответственно: 40, 70, 100, 130 млн руб. Норма доходности 12%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №3** | *max* | *1* |
|  | *оценка* |  |

Поясните содержание и назначение раздела бизнес-плана «Меморандум конфиденциальности»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №4** | *max* | *4* |
|  | *оценка* |  |

Руководитель отдела поручил Вам решать задачу оснащения офиса компьютерным и сетевым оборудованием. Составьте структуру технического задания и дайте краткую характеристику каждого раздела.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование раздела технического задания | Краткая характеристика содержания раздела |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| … | … |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задание №5** | *max* | *4* |
|  | *оценка* |  |

Выполните SWOT-анализ на примере макрорегионального филиала «Сибирь» ПАО «Ростелеком».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Название группы факторов | Примеры факторов для МРФ Сибирь ПАО Ростелеком |
| **S** |  |  |
| **W** |  |  |
| **O** |  |  |
| **T** |  |  |