Одним из направлений практической работы студентов является решение кейсов, заключающееся в постановке и решении конкретных проблем на основе систематизации информации. Данный вид работы способствует развитию мышления, творческих навыков, усвоению знаний, компетенций, приобретенных в ходе активного исследования и самостоятельного решения задач. Полученный опыт позволяет студентам ставить и решать различные задачи как стандартные, так и нестандартные, связанные с их дальнейшей профессиональной деятельностью.

В своем решении студенты должны:

1) сформулировать причины возникновения ситуации, спрогнозировать поведение участников кейса, обосновать необходимость получения дополнительных данных и определить источники их получения;

2) продемонстрировать знания и умения относительно использования ситуативного и системного подхода, широты взглядов на проблему;

3) разработать и продемонстрировать программу мероприятий, направленную на реализацию решения проблемы с помощью одного из научных методов (например, аналитического): проанализировать входные данные, превратить их в информацию; сформулировать проблему, цели и миссию, разработать «дерево» целей; выдвинуть возможные гипотезы и альтернативные варианты решения задачи; предложить направления их реализации, оценить итог.

Для решения кейса студентам необходимо:

1. Объяснить ситуацию.

2. Определить причины возникновения ситуации, спрогнозировать возможные варианты ее развития.

3. Дать характеристику уже принятым мерам.

4. Обсудить перспективные стратегии и действия, оценить и сравнить их эффективность.

На этапе развития команды важно разработать меры по повышению мотивации участников. Существуют различные теории мотивации, например, теория, основанная на введении показателя "Личный рейтинг сотрудника". Для этого надо выстроить политику оплаты труда, которая была бы основана на реальном весе должности, на результате, на оценке индивидуального вклада каждого сотрудника. Процесс становления эффективной работы команды состоит из 4-х этапов

• Этап 1: знакомство и взаимное изучение членов команды

• Этап 2: формирование ролей и уровней ответственности

• Этап 3: достижение совместной организованной деятельности, основанной на проектной дисциплине и процедурах, позволяющих получать обратную связь от членов команды и управлять возникающими конфликтами и проблемными ситуациями

• Этап 4: достижение эффективной работы команды, обеспечивающей гибкость, открытость, взаимную поддержку и качество работ.

Для оценки эффективности работы команды используют тесты, позволяющие определить характеристики высокоэффективной команды проекта, например:

• Ясное понимание целей

• Открытость

• Уверенность друг в друге

• Разделение компетенции

• Эффективные внутренние процедуры

• Превосходство команды, основанное на качествах индивидуальностей

• Гибкость и адаптивность

• Непрерывное совершенствование и рост компетенций

• Решение конфликтов.

В зависимости от сочетания в человеке степени непреклонности и согласия проявляется одна из пяти форм его поведения в конфликт:

• Уклонение;

• Принуждение;

• Сглаживание;

• Компромисс;

• Решение проблемы