	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Управление изменениями»
	Кафедра менеджмента и экономической теории
Б1.В.08	

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
учебной дисциплины

«Управление изменениями»



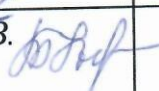

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы
Менеджмент

Уровень подготовки
бакалавр

Форма обучения
очная, заочная

Екатеринбург, 2019

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия/ Подпись</i>	<i>Дата № протокола</i>
Разработал:	<i>Доцент кафедры</i>	<i>Куликова Е.С.</i> 	<i>11 янв 2019</i>
Согласовали:	<i>Заведующий кафедрой</i>	<i>Рущицкая О.А.</i> 	<i>11 янв 2019 №5</i>
	<i>Председатель учебно-методической комиссии Института экономики, финансов и менеджмента</i>	<i>Зырянова Т.В.</i> 	<i>15 янв 2019 №5</i>
Утвердил:	<i>Директор Института экономики, финансов и менеджмента</i>	<i>Рущицкая О.А.</i> 	<i>15 янв 2019</i>
Версия: 1.0		КЭ:1 УЭ № _____	<i>Стр 1 из 12</i>



СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	3
4. Объём дисциплины и виды учебной работы	4
Содержание дисциплины.....	4
4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий	5
4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплины	6
4.3. Детализация самостоятельной работы	7
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся	7
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	7
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:.....	7
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	8
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	8
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	9
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	10
12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями.....	11



1. Введение

Учебная дисциплина "Управление изменениями" занимает важное место в подготовке современного менеджера. Она формирует представление о динамике развития организации, развивает способности менеджера видеть будущее и оценивать реальность в ракурсе комплекса изменений, ведущих к достижению этого будущего.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины студент должен овладеть компетенции:

ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ПК-6 - способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;

ПК-8 - владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- научные основы организационно-управленческой деятельности и основные школы и подходы в области управления изменениями.
- принципы, формы и методы диагностики организационного развития
- формы и методы управленческих воздействий, основные технологии управления изменениями

Уметь:

- формировать цели организационных изменений.
- быть способным научно подходить к пониманию общей сути проблем управления изменениями, функций и процессов
- принимать эффективные решения по управлению изменению в организации, используя различные модели и методы принятия управленческих решений

Владеть:

- новыми подходами к мотивации исполнительской деятельности
- принципами построения и эффективного функционирования организаций, а также принципами управления проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
- передовым опытом построения эффективных систем управления изменениями в организации, возможностями автоматизации управленческой деятельности

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к блоку 1 «Дисциплины (модули)» вариативной части, обязательные дисциплины.

Траектория формирования компетенций выделяет этапы (курсы) формирования в соответствии с календарным графиком учебного процесса, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.



Основными этапами формирования указанных компетенций при освоении дисциплины является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение студентами необходимыми компетенциями. Результат аттестации студентов на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций студентами.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Очное	Заочное
	Курс 4 / семестр 7	Курс 4 / сессия 8
Контактная работа * (всего)	72	22
В том числе:		
Лекции	36	10
Практические занятия (ПЗ)	36	12
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	72	122
Общая трудоёмкость, час.	144	144
зач.ед.	4	4
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

*Контактная работа по дисциплине может включать в себя занятия лекционного типа, практические и (или) лабораторные занятия, групповые и индивидуальные консультации и самостоятельную работу обучающихся под руководством преподавателя, в том числе в электронной информационной образовательной среде, а также время, отведенное на промежуточную аттестацию. Часы контактной работы определяются «Положением об установлении минимального объема контактной работы обучающихся с преподавателем, а также максимального объема занятий лекционного и семинарского типов в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ, утвержденным 26 октября 2017 года.

В учебном плане отражена контактная работа только занятий лекционного и практического и (или) лабораторного типа. Иные виды контактной работы планируются в трудоёмкость самостоятельной работы, включая контроль.

Содержание дисциплины

Понятие и сущность организационных изменений. Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями. Подходы и модели управления организационными изменениями. Этапы процесса управления изменениями. Стратегии управления изменениями. Сопротивление изменениям. Формирование команды по управлению проектом организационных изменений.

**4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий****Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование модуля (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
1	МОДУЛЬ I. Предмет изучения, методы и функции дисциплины «Управление изменениями»	10	10	24	44
2	МОДУЛЬ II. Основные закономерности управления изменениями	10	10	24	44
3	МОДУЛЬ III. Практические аспекты управления изменениями	16	16	24	56
ВСЕГО		36	36	72	144

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование модуля (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего час.
1	МОДУЛЬ I. Предмет изучения, методы и функции дисциплины «Управление изменениями»	2	4	38	44
2	МОДУЛЬ II. Основные закономерности управления изменениями	4	4	36	44
3	МОДУЛЬ III. Практические аспекты управления изменениями	4	4	48	56
ВСЕГО		10	12	122	144

**4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплины****Очная и заочная формы обучения**

№ п/п	Наименование модуля (раздела)	Содержание модуля (раздела)	Трудоемкость, час.	Формируемые компетенции	Формы контроля	Технологии интерактивного обучения
1	Модуль (раздел) 1. Предмет изучения, методы и функции дисциплины «Управление изменениями»	ТЕМА 1. Понятие и сущность организационных изменений. ТЕМА 2. Объекты организационных изменений. ТЕМА 3. Принципы управления организационными изменениями. ТЕМА 4. Подходы и модели управления организационными изменениями.	44	ОПК-2, ПК-6, ПК-8	Устный опрос Реферат/доклад	На практических занятиях работа в мини-группах с использованием раздаточного материала, скриншотов Доклад с презентацией Реферат
2	Модуль (раздел) 2. Основные закономерности управления изменениями	ТЕМА 5. Этапы процесса управления изменениями. ТЕМА 6. Стратегии управления изменениями. ТЕМА 7. Сопротивление изменениям.	44	ОПК-2, ПК-6, ПК-8	Устный опрос Реферат/доклад	Реферат На практических занятиях работа в мини-группах с использованием раздаточного материала
3	Модуль (раздел) 3. Практические аспекты управления изменениями	ТЕМА 8. Формирование команды по управлению проектом организационных изменений. ТЕМА 9. Передовой опыт построения эффективных систем управления изменениями в организации, возможностями автоматизации управленческой деятельности.	56	ОПК-2, ПК-6, ПК-8	Устный опрос Реферат/доклад	На практических занятиях работа в мини-группах с использованием раздаточного материала



4.3. Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы	
			Очная	Заочная
1	Модуль 1	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, проработка материала по учебной и научной литературе в библиотеке, использование Интернет-ресурсов, подготовка к докладу, реферату, тесту	24	38
2	Модуль 2	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, проработка материала по учебной и научной литературе в библиотеке, использование Интернет-ресурсов, подготовка к докладу, реферату, тесту	24	36
3	Модуль 3	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, проработка материала по учебной и научной литературе в библиотеке, использование Интернет-ресурсов, подготовка к докладу, реферату, тесту	24	48

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Методические указания к самостоятельной работе для студентов очной и заочной формы обучения по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль Менеджмент по дисциплине «Управление изменениями»/ Сост. доц. Куликова Е.С. – Екатеринбург: Уральский ГАУ, 2019.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

Приложение 1 к рабочей программе

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:

а) основная литература:

Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 278 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/upravlenie-izmeneniyami-432801>

Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 357 с. — (Серия : Бакалавр.



Академический курс). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/upravlenie-izmeneniyami-433057>

б) дополнительная литература

Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 284 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/upravlenie-izmeneniyami-432837>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 1) *интернет-ресурсы библиотеки:*
- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
 - электронный каталог Web ИРБИС;
 - электронные библиотечные системы: ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
 - ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
 - ЭБС «Рукопт» – <http://lib.rucont.ru>
 - доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) *Профессиональные базы данных:*

- международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям - AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>
- базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru/#/>
- базы данных информационных ресурсов «Polpred.com», «УИС РОССИЯ», «eLIBRARY»
- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/

3) *система ЭИОС на платформе Moodle*

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.



Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к зачету), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно- иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

Программное обеспечение:

- Microsoft Win Home 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine. Договор от 17.05.2018 (лицензия бессрочная); Microsoft Win PRO 10 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор от 17.05.2018 (лицензия бессрочная);

- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 17E0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.

Информационные справочные системы:

- Информационно-правовой портал ГАРАНТ – режим доступа: <http://www.garant.ru/>



- Справочная правовая система «Консультант Плюс» (Договор № 29/12 -9-бн Поставки и сопровождения экземпляров систем КОНСУЛЬТАНТПЛЮС от 01.01.2019).

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4417	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - демонстрационное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 17E0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.
Самостоятельная работа		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4412, 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносным демонстрационным мультимедийным оборудованием (ноутбук, экран, проектор); рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно-образовательную среду	Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 17E0-180227-123942-623-1585, срок с 21.02.2018 до 13.03.2020 г.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования		



620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4412а	Переносное демонстрационное оборудование (мультимедийные проекторы, экраны, ноутбуки) Расходные материалы для ремонта и обслуживания техники. Места для хранения оборудования	
---	---	--

12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случае зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готов виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;
- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;
- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.



Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).

- индивидуальные беседы;

- мониторинг (опрос, анкетирование).

Конкретные виды и формы самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем самостоятельно. Выбор форм и видов самостоятельной работы обучающихся с ОВЗ и инвалидов осуществляются с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ОПК-2	- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;	+	+	+
ПК-6	- способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений;	+	+	+
ПК-8	- владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений.	-	-	+

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**2.1. Шкала академических оценок освоения дисциплины**

Виды оценок	Оценки			
Академическая оценка по 4-х балльной шкале (зачет с оценкой)	отлично,	хорошо	удовлетворительно,	неудовлетворительно



2.2. Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел (модуль) дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Минимальный уровень (удовл.)	Базовый уровень (хорошо)	Повышенный уровень (отлично)
ОПК-2	1. Знать: научные основы организационно-управленческой деятельности и основные школы и подходы в области управления изменениями. Уметь: формировать цели организационных изменений. Владеть: новыми подходами к мотивации исполнительской деятельности	1, 2	- категориально-понятийный аппарат дисциплины; - предмет изучения управления изменениями, методы и функции дисциплины; - научные основы организационно-управленческой деятельности и основные школы и подходы в области управления изменениями; - принципы, формы и методы диагностики организационного развития; - формы и методы управленческих воздействий, основные технологии управления изменениями	Лекции Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос Реферат/доклад	3.1, 3.3	3.1, 3.3	3.1, 3.3



ПК-6	<p>Знать: принципы, формы и методы диагностики организационного развития.</p> <p>Уметь: быть способным научно подходить к пониманию общей сути проблем управления изменениями, функций и процессов.</p> <p>Владеть: принципами построения и эффективного функционирования организаций.</p>	1, 2	<p>- категориально-понятийный аппарат дисциплины;</p> <p>- предмет изучения управления изменениями, методы и функции дисциплины;</p> <p>- научные основы организационно-управленческой деятельности и основные школы и подходы в области управления изменениями;</p> <p>- принципы, формы и методы диагностики организационного развития;</p> <p>- формы и методы управленческих воздействий, основные технологии управления изменениями</p>	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Устный опрос</p> <p>Реферат/доклад</p>	3.1, 3.3	3.1, 3.3	3.1, 3.3
------	--	------	--	---	---	----------	----------	----------



ПК-8	<p>Знать: формы и методы управленческих воздействий. основные технологии управления изменениями.</p> <p>Уметь: принимать эффективные решения по управлению изменению в организации, используя различные модели и методы принятия управленческих решений.</p> <p>Владеть: передовым опытом построения эффективных систем управления изменениями в организации, возможностями автоматизации управленческой деятельности.</p>	2, 3	<ul style="list-style-type: none">- подходы к мотивации исполнительской деятельности;- принципы построения и эффективного функционирования организаций- опыт построения эффективных систем управления изменениями в организации, способы автоматизации управленческой деятельности.	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Устный опрос</p> <p>Реферат/доклад</p>	3.1, 3.3	3.1, 3.3	3.1, 3.3
------	--	------	---	---	---	----------	----------	----------

**2.3. Промежуточная аттестация**

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОПК-2 ПК-6 ПК-8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- научные основы организационно-управленческой деятельности и основные школы и подходы в области управления изменениями.- принципы, формы и методы диагностики организационного развития- формы и методы управленческих воздействий, основные технологии управления изменениями <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- формировать цели организационных изменений.- быть способным научно подходить к пониманию общей сути проблем управления изменениями, функций и процессов- принимать эффективные решения по управлению изменению в организации, используя различные модели и методы принятия управленческих решений <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- новыми подходами к мотивации исполнительской деятельности- принципами построения и эффективного функционирования организаций, а также принципами управления проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений- передовым опытом построения эффективных систем управления изменениями в организации, возможностями автоматизации управленческой деятельности	<p>лекция</p> <p>практическое занятие</p> <p>самостоятельная работа</p>	<p>зачет с оценкой (тестовые задания)</p>	<p>Из пункта 3.2.</p>	<p>Из пункта 3.2.</p>	<p>Из пункта 3.2.</p>



2.4. Критерии оценки на зачете с оценкой (тестовые задания)

Результат зачета	Критерии	Показатель оценки сформированности компетенции
«зачтено» (уровень не ниже порогового)	<p>В результате оценки студент показал частичную сформированность компетенций по знаниям: понятие организационной культуры, влияние организационной культуры на способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; типологию организационной культуры; структуру и функции организационной культуры, ее роль в планировании и осуществлении мероприятий, распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; технологии управления организационной культурой; в том числе основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, организацию и проведение аудита человеческих ресурсов; принципы и методы диагностики организационной культуры; различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>В результате оценки студент показал частичную сформированность компетенций по умениям и навыкам: уметь проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; Уметь использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить аудит человеческих ресурсов; проводить диагностику организационной культуры; владеть способностью разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных</p>	Не менее 70% правильных ответов на тестовые задания



	технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
«не зачтено»	В результате оценки студент не показал сформированность компетенций ОПК-2 и ПК-6 и ПК-8.	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на тестовые задания

2.5. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
Повышенный уровень	выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
Базовый уровень	выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе;
Пороговый уровень	выставляется студенту, если он недостаточно владеет знаниями основного учебно-программного материала по основным вопросам дисциплины
Компетенция не сформирована	выставляется студенту, если он обнаруживает существенные недостатки в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.6. Критерии оценки реферата/доклада

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников;



- 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.;
- 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

2.7. Процедура оценки

2.7.1 Работа в семестре (прохождение контрольных точек)

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Устный опрос	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
2.	Подготовка реферата/доклада	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

Показатель оценки сформированности компетенции: не ниже порогового.

2.7.2 Промежуточная аттестация

Зачет с оценкой проводится в форме итогового тестирования

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Зачет с оценкой (тестовые задания)	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. Вопросы для устного опроса

1. Предмет изучения дисциплины «Управление изменениями»
2. Концепция организационных изменений
3. Типология видов организационных изменений
4. Предпосылки, необходимость, цели и факторы организационных изменений
5. Основные уровни организационных изменений
6. Принципы (правила) организационных изменений
7. Модели организационных изменений



8. Инициирование изменений. Способы стимулирования изменений.
9. Формирование команды проекта организационных изменений.
10. Основные причины, виды, формы и уровни сопротивления изменениям
11. Осуществление изменений. Основные методы снижения сопротивления изменениям.
12. Структура системы управления изменениями.
13. Стратегии организационных изменений
14. Классическая и современная концепции организационного развития
15. Анализ и оценка рисков в проектных изменениях
16. Использование современных информационных технологий при проведении изменений.
17. Мониторинг и контроль процесса изменений: цель контроля, принципы, методы, процесс контроля.
18. Критерии, показатели, методы оценки результативности проекта изменений.
19. Методы управления организационными изменениями.
20. Изменения и конфликты. Алгоритм решения конфликта.
21. Формирование инновационной организационной культуры, ее место и влияние на эффективность организации
22. Всегда ли преобразования влияют на эффективность управления организацией?
23. Как и по каким критериям можно ранжировать преобразования, изменения при их выборе и оценке?
24. Существуют ли типологические характеристики и признаки изменений, зачем необходимо их знать?
25. Чем полезно знание моделей организационных изменений?
26. Как учитывать восприятие изменений при их практической реализации?

3.2. Итоговые тестовые задания

ТЕСТ

по разделам (модулям) дисциплины

АННОТАЦИЯ

Тест предназначен для проверки освоения студентами указанных компетенций после изучения каждого раздела (модуля дисциплины) на практических занятиях.

В данном тесте правильным может быть только один ответ (отмечается номер раздела-модуля дисциплины, номер теста и буква верного ответа).

1. Изменения:

- А. обязательно происходят во всех организациях без исключения
- Б. стали проводиться в организациях только в конце 20 века
- В. должны происходить только в кризисных организациях
- Г. не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях

2. Типология видов организационных изменений:

- А. не имеет смысла при планировании и проведении изменений
- Б. имеет практическое и теоретическое значение



- В. представляет интерес для студентов
- Г. представляет интерес для ученых

3. Цель изменений:

- А. сократить персонал
- Б. устранить недостатки во внутренней среде организации
- В. изменить выпускаемые продукты и структуру
- Г. устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды

4. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:

- А. низкий профессионализм персонала
- Б. внешние и внутренние
- В. внешние, внутренние, психологические
- Г. логические, социологические, психологические

5. Основные уровни организационных изменений:

- А. индивидуальный, групповой, системный
- Б. внешний и внутренний
- В. логический, социологический, психологический
- Г. закрытый и открытый

6. Правила (принципы) проведения изменений

- А. обоснованы специалистами по управлению изменениями
- Б. в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют
- В. организация формулирует самостоятельно
- Г. невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений

7. Модель изменений "размораживание - действие - замораживание" предложена

- А. Коттером
- Б. Грейнером
- В. Мильнером
- Г. Левином

8. Модель Кемерон и Грина:

- А. делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
- Б. акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
- В. описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений
- Г. расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе

9. Знание моделей процесса организационных изменений:

- А. представляет интерес для ученых
- Б. не имеет смысла при планировании изменений
- В. представляет интерес для студентов
- Г. имеет практическое и теоретическое значение

**10. Модели процесса организационных изменений:**

- А. противоречат друг другу
- Б. должны одновременно использоваться при проведении изменений
- В. могут иметь разное количество этапов

11. Модель Коттера:

- А. делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
- Б. расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе
- В. акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
- Г. описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений

12. Модель процесса организационных изменений:

- А. набор математических формул
- Б. упрощенное описание действий специалистов по проведению изменений
- В. описание опыта проведения изменений в какой-либо организации
- Г. в практике управления изменениями не используется

13. Для оценки необходимости изменений и готовности к ним организации:

- А. невозможно воспользоваться тестами
- Б. можно воспользоваться различными тестами

14. "Алмаз" Левитта:

- А. описывает основные этапы проведения изменений
- Б. показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
- В. описывает текущее состояние и основные направления изменений
- Г. описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения

15. Для проведения изменений в организации требуется:

- А. желание руководства
- Б. наличие проблем
- В. наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства
- Г. отсутствие сопротивления изменениям

16. Диагностика – это

- А. анализ производственной деятельности
- Б. анализ сильных и слабых сторон организации с целью определения необходимости и направлений изменений в организации
- В. анализ кадрового состава
- Г. анализ финансового состояния

17. Модель Надлера – Ташмена:

- А. описывает текущее состояние и основные направления изменений
- Б. описывает основные этапы проведения изменений



- В. описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
- Г. показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях

18. Модель К.Левина "Анализ поля сил":

- А. описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
- Б. описывает текущее состояние и основные направления изменений
- В. показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
- Г. описывает основные этапы проведения изменений

19. Команда проекта организационных изменений подбирается по:

- А. личностным характеристикам
- Б. профессиональным признакам
- В. профессиональным и личностным характеристикам

20. Агент изменений - это

- А. представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- Б. человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- В. человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений
- Г. человек или группа, отвечающая за проведение изменений

21. Команда проекта изменений в организации:

- А. выполняет функции по подготовке персонала к проведению изменений
- Б. выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала
- В. выполняет функции по оценке уровня сопротивления изменениям и его снижению
- Г. выполняет функции, связанные с обоснованием и реализацией предложений по изменению

22. Подвергаемый изменению - это

- А. человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- Б. представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- В. человек или группа, отвечающая за проведение изменений
- Г. человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

23. В команду проекта организационных изменений:

- А. могут входить только представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- Б. могут входить только специалисты предприятия
- В. могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений

24. Проводник изменений - это

- А. человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- Б. представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- В. человек или группа, отвечающая за проведение изменений
- Г. человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

25. Основные формы сопротивления изменениям :

- А. слухи, утаивание информации



- Б. открытая, закрытая
- В. сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей
- Г. забастовки, увольнения, неподчинение

26. Классификация причин сопротивления изменениям:

- А. представляет интерес для студентов
- Б. имеет практическое и теоретическое значение
- В. не имеет смысла при планировании изменений
- Г. представляет интерес для ученых

27. Основные методы снижения сопротивления изменениям:

- А. материальное и моральное стимулирование
- Б. информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация; явное и неявное принуждение
- В. издание приказов, распоряжений
- Г. увольнение, понижение по должности

28. Основные уровни сопротивления изменениям:

- А. высший, средний, низовой
- Б. сильный, слабый
- В. явный, неявный
- Г. индивидуальный, групповой, системный

29. Сопротивление изменениям:

- А. вызывается субъективными причинами
- Б. свойственно консерваторам и колеблющимся
- В. результат плохого менеджмента
- Г. всегда сопутствует любым изменениям
- Д. выражает негативное отношение подчиненных к руководителю

30. Основные виды сопротивления изменениям :

- А. сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей
- Б. индивидуальное, групповое, системное
- В. открытое и закрытое
- Г. логическое, социологическое, психологическое

31. Аналитическая стратегия организационных изменений используется:

- А. при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- Б. при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- В. при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении
- Г. при решении технических проблем
- Д. в кризисных ситуациях, жестких условиях

32. Директивная стратегия организационных изменений используется:

- А. при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- Б. при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении



- В. при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении
- Г. в кризисных ситуациях, жестких условиях
- Д. при решении технических проблем

33. Стратегия соучастия организационных изменений используется:

- А. при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- Б. при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- В. в кризисных ситуациях, жестких условиях
- Г. при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении
- Д. при решении технических проблем

34. Нормативная стратегия организационных изменений используется:

- А. при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении
- Б. при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- В. при решении технических проблем
- Г. в кризисных ситуациях, жестких условиях
- Д. при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении

35. Переговорная стратегия организационных изменений используется:

- А. при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении
- Б. при решении технических проблем
- В. при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении
- Г. в кризисных ситуациях, жестких условиях
- Д. при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении

36. Факторами выбора эволюционной или революционной стратегии изменений являются:

- А. характер и масштабы проблем организации, личные характеристики персонала, характер и содержание работ в организации, ценностные организации руководства и стиль управления
- Б. отношение персонала к переменам, понимание властных полномочий руководителей и подчиненных, ситуационная готовность организации к переменам
- В. темп изменений, статус инициатора изменений, объем имеющейся информации, необходимость в поддержке изменений, факторы риска, сила сопротивления

37. Факторами выбора стратегии О или Е являются:

- А. содержание работ в организации, ценностные организации руководства и стиль управления
- Б. темп изменений, статус инициатора изменений, объем имеющейся информации, необходимость в поддержке изменений, факторы риска, сила сопротивления
- В. отношение персонала к переменам, понимание властных полномочий руководителей и подчиненных, ситуационная готовность организации к переменам
- Г. характер и масштабы проблем организации, личные характеристики персонала, характер и содержание работ в организации, ценностные организации руководства и стиль управления

38. Для анализа и оценки рисков в проектах изменений:

- А. используется стандартный инструментарий риск-менеджмента
- Б. используется особый инструментарий

**39. Если вероятность наступления риска высокая:**

- А. для принятия решения требуется дополнительная информация
- Б. от изменений не следует отказываться
- В. от изменений следует оказаться

40. Если влияние риска на проект изменений сильное:

- А. для принятия решения требуется дополнительная информация
- Б. от изменений не следует отказываться
- В. от изменений следует оказаться

41. Методы нейтрализации рисков в проектах изменений:

- А. экспертный анализ, анализ сценариев, вероятностный анализ, определение точки безубыточности
- Б. выделение ресурсов для устранения рисков
- В. избегание, снижение, страхование, перемещение

42. Проекты организационных изменений имеют:

- А. высокую степень риска и неопределённости
- Б. среднюю степень риска и неопределённости
- В. низкую степень риска и неопределённости

43. Малые и средние предприятия при проведении изменений:

- А. не имеют возможности пользоваться современными ИТ
- Б. имеют возможность для использования современных ИТ

44. Применение программных продуктов:

- А. влияет на качество разработки и реализации проектов изменений
- Б. не оказывает влияния на качество разработки и реализации проектов изменений
- В. существенно удорожает проект изменений

45. Проекты организационных изменений:

- А. не требуют программного обеспечения
- Б. требуют программного обеспечения

46. Современные информационные технологии:

- А. дают возможность управлять отдельными этапами процесса изменений
- Б. дают возможность управлять всеми этапами процесса организационных изменений
- В. имеют ограниченное применение в проектах изменений
- Г. требуют серьезной адаптации к проектам изменений

47. Какой метод не используется при проведении контроля:

- А. график Ганта
- Б. плановые документы организации
- В. материальная мотивация
- Г. анализ отчётности организации

48. Контроль направлен на:

- А. оценку использования ресурсов



- Б. ресурсы, деятельность, качество, результаты
- В. соблюдение сроков выполнения работ
- Г. сравнение запланированного и достигнутого

49. Принципы контроля:

- А. организация формулирует самостоятельно
- Б. обоснованы специалистами по управлению изменениями
- В. в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют
- Г. невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений

50. Процесс контроля:

- А. имеет дискретный характер
- Б. произвольный характер
- В. имеет циклический характер
- Г. имеет необязательный характер

51. Цель контроля:

- А. выявление отклонений, проблем, рисков
- Б. проведение наказаний и вознаграждений

52. Внесение корректив в проект изменений:

- А. не требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности
- Б. требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности

53. Критерии и показатели результативности изменений:

- А. должны быть разработаны командой проекта изменений
- Б. должны предложить консультанты
- В. нужно найти в литературе

54. Методы оценки результативности проекта изменений:

- А. носят объективный характер
- Б. носят смешанный характер
- В. носят субъективный характер

55. Результативность организационных изменений измеряется:

- А. качественными показателями
- Б. количественными и качественными показателями
- В. количественными показателями
- Г. результативность рассчитать невозможно

56. Результативность организационных изменений рассчитывается:

- А. на промежуточных этапах и после завершения проекта
- Б. на промежуточных этапах проекта изменений
- В. результативность рассчитать невозможно
- Г. после завершения проекта изменений

57. Выбор методов осуществляется:

- А. исходя из особенностей организации



- Б. консультантами
- В. произвольно
- Г. с учётом набора факторов

58. Метод организационных изменений - это

- А. применяемые программные продукты
- Б. план действий по проведению изменений

59. Методы изменений:

- А. невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений
- Б. организация разрабатывают самостоятельно
- В. разрабатываются специалистами по управлению изменениями
- Г. разрабатываются учеными и практиками

60. Методы изменений:

- А. адаптируются с учётом специфики организации
- Б. разрабатываются для конкретного предприятия и не могут использоваться другими
- В. разработанные в одной стране не могут использоваться в других странах

3.4. Темы для подготовки рефератов/ докладов

1. Корпоративная культура как объект организационных изменений
2. Роль внешнего консультанта в осуществлении организационных изменений.
3. Особенности управления организационными изменениями.
4. Модель «переходного периода»
5. Модель «постепенного наращивания»
6. Модель управления изменениями «easier»
7. Трёхэтапная модель К.Левина проведения организационных изменений.
8. Основные виды изменений в организациях.
9. Жизненный цикл организации и проблема изменений.
10. Реакция на изменения и природа сопротивления изменениям. Адаптация организации к изменениям и поддержка процесса изменений.
11. Концепция анализа силового поля перемен К.Левина
12. Изменения как основа организационного развития.
13. Методы и инструменты проведения организационных изменений.
14. Инновационный подход к организационному развитию.
15. Цели и стратегии организационных изменений.
16. Интерактивные коммуникации в процессе обновления.
17. Подготовка персонала к циклу организационных изменений.
18. Приоритеты, интересы и ожидания - ориентиры в осуществлении организационных изменений.
19. Реинжиниринг в организации бизнеса.
20. Информационные технологии как фактор организационных изменений.
21. Мотивация организационных изменений.
22. Системы вознаграждения как стимул к успеху организационных изменений.



23. Программы обучения и привлечения наставников в процессе обновления бизнеса.
24. Разработка стратегии обучения перспективного персонала корпорации.
25. Особенности проектирования организации.
26. Создание команд как основа организационной адаптации.
27. Тенденции развития и методы совершенствования организационных структур.
28. Факторы и направления организационного развития.
29. Кризис как предпосылка организационного развития.
30. Изменения и конфликты. Алгоритм разрешения конфликта.
31. Принципы реорганизации и модели реализации организационных изменений.
32. Формирование инновационной организационной культуры.
33. Разработка Положения об организационной структуре компании.
34. Сценарий реструктуризации управления компанией.
35. Перспективные подходы к реструктуризации управления компанией.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1 Методические указания по проведению текущего контроля

4.1.1. Устный опрос

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения каждой темы раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	в учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	в соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Вопросы устного опроса
6.	Время проведения опроса	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	в порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

**4.1.2 Реферат/доклад**

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Письменная работа
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.



Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.