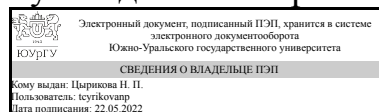


УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель направления



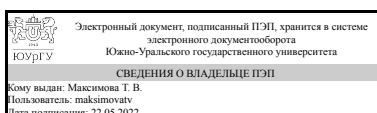
Н. П. Цырикова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.13 Управление организационными изменениями  
для направления 38.03.03 Управление персоналом  
уровень Бакалавриат  
форма обучения очная  
кафедра-разработчик Менеджмент

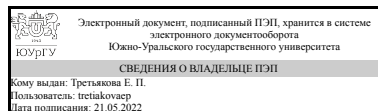
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,  
д.экон.н., доц., профессор



Е. П. Третьякова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Формирование у выпускников прочных теоретических знаний и навыков в области управления изменениями в организации. Основные задачи изучения дисциплины: ознакомление с теоретическими основами управления изменениями в организации и основными моделями управления изменениями; формирование знаний и навыков по выявлению необходимости внесения изменений в организации, а также по их обоснованию; ознакомление с методами и инструментами разработки и внедрения организационных изменений.

## Краткое содержание дисциплины

Закономерности развития организации. Сущность и принципы управления изменениями. Модели управления изменениями. Разработка и планирование изменений. Реализация плана изменений

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знает: - основные методы и нормы социального взаимодействия в команде при управлении организационными изменениями Умеет: - устанавливать и поддерживать контакты в команде при управлении организационными изменениями Имеет практический опыт: - владения основными методами установления социальных контактов для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды при управлении организационными изменениями

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
1.Ф.14 Конфликтология, 1.Ф.06 Организационная культура, 1.Ф.08 Управление коммуникациями в организации, 1.Ф.04 Организационное поведение, 1.О.15 Основы менеджмента, Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика (6 семестр)	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
------------	------------

1.О.15 Основы менеджмента

Знает: - основные понятия, виды организационно-управленческих решений;- требования к решению поставленных профессиональных задач при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - критерии оценки эффективности принятого решения., - основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни., - основные приемы и нормы социального взаимодействия; - основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии Умеет: - предлагать организационно-управленческие решения, максимально соответствующие различным экономическим и управленческим ситуациям, нести за них ответственность;- грамотно решать поставленные профессиональные задачи, исходя из поставленных целей при взаимодействии с обществом, коллективом, деловыми партнерами; - учитывать последствия управленческих решений и меру ответственности за их принятие, - эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;- применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды Имеет практический опыт: - принятия организационно-управленческих решений и их оценки;- систематизации и учета последствий принятых организационно-управленческих решений, - управления собственным временем; - приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - применения методик саморазвития и самообразования в течение всей жизни., - владения основными методами и нормами социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.

1.Ф.14 Конфликтология

Знает: - причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; - основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе. Умеет: - диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств коммуникации Имеет практический опыт: - владения навыками формирования и методами поддержания морально-психологического

	климата в команде
1.Ф.04 Организационное поведение	Знает: - командные роли, особенности взаимодействия человека и группы Умеет: - использовать методы управления поведением группы, контроля и оценки эффективности командной работы Имеет практический опыт: - владения навыками организации эффективной командной работы
1.Ф.06 Организационная культура	Знает: - основные теоретические положения об организационной культуре как важном факторе внутренней среды организации;- внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру Умеет: - формулировать гипотезы о влиянии социального взаимодействия на культуру организации при анализе конкретных ситуаций; -эффективно работать в группе. Имеет практический опыт: - владения умением работать в команде и выстраивать отношения с коллегами на основе уважения и доверия
1.Ф.08 Управление коммуникациями в организации	Знает: - основы управления коммуникационными процессами в организации;- основные типы коммуникационных сетей и принципы их построения Умеет: - устанавливать коммуникации, обеспечивающие успешную работу в команде; Имеет практический опыт: - разработки коммуникационной сети для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая) практика (6 семестр)	Знает: - основы самоменеджмента и тайм-менеджмента, - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации- структуру организации и вакантные должности- порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах- источники обеспечения организации кадрами- организацию работ на различных участках организации- общие тенденции на рынке труда и в отдельной конкретной должности- основы экономики, организации труда и управления- правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала- нормы этики делового общения- базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними , - методы адаптации и стажировок- порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, и организации стажировок- порядок ведения учета и отчетности по адаптации и стажировке персонала- локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала, - технологии и методы определения

профессиональных знаний, умений и компетенций- технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик- технологии и методы формирования и контроля бюджета на проведение оценки персонала- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по оценке персонала- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда- основы производственной деятельности организации- нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по оценке персонала- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала- нормы этики делового общения- базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними, - закономерности эффективного общения, коммуникативные методы и приемы, их возможности и ограничения;- механизмы взаимодействия личности и общества, закономерности поведения личности в системе различных групповых отношений, - источники обеспечения организации кадрами- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала- технологии и методы формирования и контроля бюджетов- технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации- структура организации и вакантные должности - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности- основы психологии и социологии труда- основы экономики, организации труда и управления персоналом- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права- основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу- основы налогового законодательства Российской Федерации- законодательство Российской Федерации о персональных данных- локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом- нормы этики делового общения- базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними, - основы разработки и реализации технологии личностного и профессионального развития

Умеет: - планировать и организовывать собственную деятельность, - собирать, анализировать и структурировать информацию

об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда - формировать требования к вакантной должности и определять критерии подбора персонала- вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации- соблюдать нормы этики делового общения, - определять группы персонала для стажировки и адаптации- определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала- производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала- производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала- внедрять системы вовлечения работников в корпоративную культуру, - определять параметры и критерии оценки персонала- определять и применять средства и методы проведения оценки персонала- выделять (определять) группы персонала для проведения оценки- определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала- определять мотивационные факторы проведения оценки персонала- составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджета- обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала- собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда- систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала- обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством- пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных по проведению оценки персонала- разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки- соблюдать нормы этики делового общения, - выявлять командные роли и осуществлять эффективное социальное взаимодействие, - определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала- собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на

рынке труда- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом- применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в соответствие с их спецификой- использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение- консультировать по вопросам привлечения персонала- составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов- соблюдать нормы этики делового общения, - выявлять потребности персонала в личностном и профессиональном развитии Имеет практический опыт: - применения технологий построения и реализации траектории саморазвития в процессе профессиональной деятельности, - анализ планов, стратегии и структуры организации- анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах- формирование требований к вакантной должности и их коррекция- анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, - анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала- разработка планов адаптации, стажировки персонала с оценкой затрат- подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала- анализ эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, - анализ структуры, планов и вакантных должностей организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах- разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации- оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах- определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала- проведение оценки персонала в соответствии с планами организации- анализ результатов оценки персонала, подготовка рекомендаций руководству и персоналу- подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала, - социального взаимодействия и реализации своей роли при групповых формах выполнения заданий, - поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)- размещение сведений о вакантной должности в средствах массовой информации- выбор способов и методов привлечения персонала в

	соответствии с утвержденными планами- проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) - проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности с обеспечением обратной связи- оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности- подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала- информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат, - разработки и применения методики выявления потребности в личностном и профессиональном развитии у различных категорий персонала организации
--	--

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., 40,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		8	
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	36	36	
Лекции (Л)	12	12	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	24	24	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	31,75	31,75	
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
КРМ 3 (самостоятельная работа) "Новая стратегия Санкт-Петербургской компании диаграммных бумаг"	6,75	6.75	
КРМ 4 (самостоятельная работа) «Анализ и совершенствование организационной культуры компании»	5	5	
Подготовка к КРМ 1 (тест)	5	5	
Подготовка к итоговому тестированию	10	10	
Подготовка к КРМ 2 (тест)	5	5	
Консультации и промежуточная аттестация	4,25	4,25	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Закономерности развития организации	6	2	4	0
2	Сущность и принципы управления	8	2	6	0



	изменениями				
3	Модели управления изменениями	8	2	6	0
4	Разработка и планирование изменений	10	4	6	0
5	Реализация плана изменений	4	2	2	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Закономерности развития организации	2
2	2	Сущность и принципы управления изменениями	2
3	3	Модели управления изменениями	2
4-5	4	Разработка и планирование изменений	4
6	5	Реализация плана изменений	2

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Жизненный цикл и организационные патологии компании «Чайная ложка»	2
2	1	Выявление и устранение организационных патологий	2
3	2	Изменения в компании «Вольво»	2
4	2	Изменение стратегического поведения компании «Крошка-Картошка» на региональном рынке	2
5	2	Презентация и обсуждение КРМ 3 (самостоятельная работа) "Новая стратегия Санкт-Петербургской компании диаграммных бумаг"	2
6-7	3	Перспективы развития компании «Унция»	4
8	3	Изменение стратегии и новая тактика автомобильной компании	2
9	4	Совершенствование структуры малого предприятия	2
10	4	Совершенствование структуры страховой компании	2
11	4	Презентация и обсуждение самостоятельной работы КРМ 4 (самостоятельная работа) «Анализ и совершенствование организационной культуры компании»	2
12	5	Эффективность структурных изменений в дорожно-строительной компании	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
КРМ 3 (самостоятельная работа) "Новая стратегия Санкт-Петербургской компании диаграммных бумаг"	1. Ташмен, М. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Текст] М. Ташмен, Ч. О'Райли III ; пер. с англ. А.	8	6,75

	<p>Стативка. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269, [1] с. 2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 382, [1] с. ил.</p>		
<p>КРМ 4 (самостоятельная работа) «Анализ и совершенствование организационной культуры компании»</p>	<p>1. Ташмен, М. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Текст] М. Ташмен, Ч. О'Райли III ; пер. с англ. А. Стативка. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269, [1] с. 2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 382, [1] с. ил. 3. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания</p>	8	5
<p>Подготовка к КРМ 1 (тест)</p>	<p>1. Ташмен, М. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Текст] М. Ташмен, Ч. О'Райли III ; пер. с англ. А. Стативка. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269, [1] с. 2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 382, [1] с. ил. 3. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания</p>	8	5
<p>Подготовка к итоговому тестированию</p>	<p>1. Ташмен, М. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Текст] М. Ташмен, Ч. О'Райли III ; пер. с англ. А. Стативка. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269, [1] с. 2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 382, [1] с. ил. 3. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания</p>	8	10

Подготовка к КРМ 2 (тест)	1. Ташмен, М. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Текст] М. Ташмен, Ч. О'Райли III ; пер. с англ. А. Стативка. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269, [1] с. 2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по направлению и специальности "Менеджмент" Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 382, [1] с. ил. 3. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания	8	5
---------------------------	---	---	---

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-мestr	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	8	Текущий контроль	КРМ 1 (тест)	1	10	Количество вопросов - 20. За каждый правильный ответ присваивается 0,5 балла, за неправильный ответ - 0 баллов. Максимальное количество баллов, которое студент может получить, составляет 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %.	зачет
2	8	Текущий контроль	КРМ 2 (тест)	1	10	Количество вопросов - 20. За каждый правильный ответ присваивается 0,5 балла, за неправильный ответ - 0 баллов. Максимальное количество баллов, которое студент может получить, составляет 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %.	зачет
3	8	Текущий контроль	КРМ 3 (самостоятельная работа)	1	20	Работа оценивается по следующим 4 критериям: своевременность сдачи работы преподавателю; точность соблюдения	зачет

					<p>заданных условий и процедуры; качество проработки ответов и авторских предложений; соблюдение требований по оформлению. Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале следующим образом.</p> <p>1) Своевременность: 5 балла – работа представлена своевременно, в установленный преподавателем срок; 4 балла – работа представлена в течение 7 дней после обозначенного срока; 3 балла – работа представлена в течение 14 дней после обозначенного срока; 2 балла – работа представлена в течение 30 дней после обозначенного срока; 1 балл – работа представлена более, чем с 30-дневным опозданием; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>2) Точность соблюдения заданных условий и процедуры оценивается по схеме: 5 баллов – точное соблюдение требуемых условий, процедуры (шагов), наличие ответов на все вопросы; 4 балла – условия и процедура выполнены, имеются ответы на все вопросы, но ответы на часть вопросов не являются подробными; 3 балла – работа выполнена с нарушениями требуемых условий и процедуры в виде пропуска шагов или отсутствия ответов на некоторые вопросы; 2 балла – работа выполнена с существенными нарушениями требуемых условий и процедуры, что привело к получению необоснованных результатов; 1 балл – работа выполнена без соблюдения требуемых условий и процедуры, что привело к получению нелогичных результатов; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>3) Качество проработки ответов и авторских предложений оценивается по схеме: 5 баллов – содержание, полнота освещения, качество проработки материала оцениваются как отличные; 4 балла – работа в целом соответствует установленным требованиям к содержанию, полноте освещения, качеству проработки материала, но имеются небольшие недостатки; 3 балла – качество проработки удовлетворительное, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию; 2 балла – поставленные в задании вопросы раскрыты неудовлетворительно с точки зрения полноты, глубины и качества проработки; 1 балл – работа содержит совокупность</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>бессистемных сведений или содержание работы не соответствует заданию; 0 баллов – работа не представлена;</p> <p>4) Соответствие работы установленным требованиям по оформлению оценивается по следующей схеме: 5 баллов – работа полностью соответствует требованиям по оформлению, установленным в СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 4 балла - имеются небольшие недостатки в оформлении работы; 3 балла - качество оформления удовлетворительное, имеются существенные недостатки; 2 балла – работа оформлена небрежно; 1 балл – работа оформлена плохо, с грубыми нарушениями требований СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>Максимальная оценка за работу 20 баллов. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %</p>		
4	8	Текущий контроль	КРМ 4 (самостоятельная работа)	1	20	<p>Работа оценивается по следующим 4 критериям: своевременность сдачи работы преподавателю; точность соблюдения заданных условий и процедуры; качество проработки ответов и авторских предложений; соблюдение требований по оформлению. Каждый критерий оценивается по пятибалльной шкале следующим образом.</p> <p>1) Своевременность: 5 балла – работа представлена своевременно, в установленный преподавателем срок; 4 балла – работа представлена в течение 7 дней после обозначенного срока; 3 балла – работа представлена в течение 14 дней после обозначенного срока; 2 балла - работа представлена в течение 30 дней после обозначенного срока; 1 балл – работа представлена более, чем с 30-дневным опозданием; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>2) Точность соблюдения заданных условий и процедуры оценивается по схеме: 5 баллов – точное соблюдение требуемых условий, процедуры (шагов), наличие ответов на все вопросы; 4 балла – условия и процедура выполнены, имеются ответы на все вопросы, но ответы на часть вопросов не являются подробными; 3 балла – работа выполнена с нарушениями</p>	зачет

					<p>требуемых условий и процедуры в виде пропуска шагов или отсутствия ответов на некоторые вопросы; 2 балла – работа выполнена с существенными нарушениями требуемых условий и процедуры, что привело к получению необоснованных результатов; 1 балл – работа выполнена без соблюдения требуемых условий и процедуры, что привело к получению нелогичных результатов; 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>3) Качество проработки ответов и авторских предложений оценивается по схеме: 5 баллов – содержание, полнота освещения, качество проработки материала оцениваются как отличные; 4 балла – работа в целом соответствует установленным требованиям к содержанию, полноте освещения, качеству проработки материала, но имеются небольшие недостатки; 3 балла – качество проработки удовлетворительное, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию; 2 балла – поставленные в задании вопросы раскрыты неудовлетворительно с точки зрения полноты, глубины и качества проработки; 1 балл – работа содержит совокупность бессистемных сведений или содержание работы не соответствует заданию; 0 баллов – работа не представлена;</p> <p>4) Соответствие работы установленным требованиям по оформлению оценивается по следующей схеме: 5 баллов – работа полностью соответствует требованиям по оформлению, установленным в СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 4 балла - имеются небольшие недостатки в оформлении работы; 3 балла - качество оформления удовлетворительное, имеются существенные недостатки; 2 балла – работа оформлена небрежно; 1 балл – работа оформлена плохо, с грубыми нарушениями требований СТО ЮУрГУ 21–2008 (пункт 8); 0 баллов – работа не представлена.</p> <p>Максимальная оценка за работу 20 баллов. Зачтено: величина рейтинга обучающегося от 60 % Не зачтено: величина рейтинга обучающегося менее 60 %</p>		
5	8	Текущий контроль	Итоговое тестирование по курсу	1	40	Контрольно-рейтинговое мероприятие проводится в форме итогового компьютерного тестирования, с автоматическим выбором вопросов.	зачет

					Итоговое тестирование содержит 40 вопросов, затрагивающих все разделы курса и позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 40 мин. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.		
6	8	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины	-	5	В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Критерии оценивания: - даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов; - даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла; - даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла; - даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла; - студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл; - студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов. Максимальное количество баллов – 5 за задание.	зачет

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

	предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.	
--	---	--

### 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ					
		1	2	3	4	5	6
УК-3	Знает: - основные методы и нормы социального взаимодействия в команде при управлении организационными изменениями	+	+	+	+	+	+
УК-3	Умеет: - устанавливать и поддерживать контакты в команде при управлении организационными изменениями	+	+	+	+	+	+
УК-3	Имеет практический опыт: - владения основными методами установления социальных контактов для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды при управлении организационными изменениями	+	+	+	+	+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение [Текст] учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг." Ю. Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 327, [2] с.
2. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] учеб. для вузов по экон. специальностям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 218, [1] с.

#### б) дополнительная литература:

1. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст] учеб. пособие для вузов В. А. Спивак. - СПб. и др.: Питер, 2001. - 412 с. ил.
2. Теория организации и организационное поведение [Текст] учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям В. Г. Антонов и др.; под ред.: Г. Р. Латфуллина и др.; Гос. ун-т упр. - М.: Юрайт, 2014. - 470, [1] с. ил.

#### в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Менеджмент в России и за рубежом 16+ Изд-во "Финпресс" журнал. - М., 1997-
2. Менеджмент сегодня журн.: 16+ ЗАО "Изд. дом Гребенникова" журнал. - М., 2002-
3. Проблемы теории и практики управления междунар. журн. Рос. акад. наук, М-во внешних экон. связей Рос. Федерации, Междунар. науч.-исслед. ин-т проблем управления журнал. - М., 1984-



г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Третьякова Е.П. Управление организационными изменениями. Методические указания

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 284 с. <a href="https://urait.ru/bcode/489214">https://urait.ru/bcode/489214</a>
2	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 278 с. <a href="https://urait.ru/bcode/469068">https://urait.ru/bcode/469068</a>

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Самостоятельная работа студента	256 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Практические занятия и семинары	290а (3)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска
Лекции	451 (2)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска
Зачет, диф. зачет	290а (3)	Мебель, необходимая для проведения учебных мероприятий (занятий): столы, стулья, доска