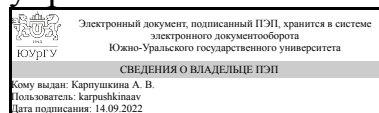


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института  
Высшая школа экономики и  
управления



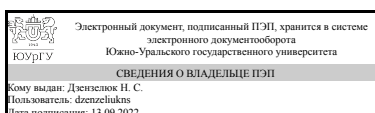
А. В. Карпушкина

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины ДВ.1.15.02 Управление бизнес-изменениями  
для направления 38.03.02 Менеджмент  
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат  
профиль подготовки Управление проектами  
форма обучения заочная  
кафедра-разработчик Экономика промышленности и управление проектами

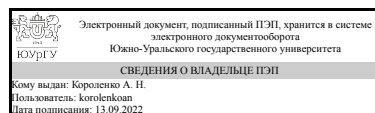
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.01.2016 № 7

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



Н. С. Дзензелюк

Разработчик программы,  
старший преподаватель



А. Н. Короленко

## 1. Цели и задачи дисциплины

- знать основные подходы и модели управления изменениями; - уметь применять их на практике; - понимать роль корпоративной культуры и лидерства в управлении изменениями; - уметь на практике осуществлять мероприятия по реализации соответствующих типов корпоративной культуры и лидерства.

## Краткое содержание дисциплины

1. Системный подход в управлении изменениями - основы системного подхода; - причинно-следственные связи; - применение системного подхода при управлении изменениями. 2. Диагностика ситуации изменения (технологический, эмоциональный тип). 3. Преодоление сопротивления персонала. Лидерство. - причины сопротивления персонала изменениям и методы их преодоления; -выбор стратегии проведения изменений; -роль лидера в проведении изменений; - ценностно-ориентированный менеджмент; -типология лидеров; - становление и развитие лидера, диагностика и рекомендации. 4. Модели управления изменениями. - типология моделей управления изменениями. Особенности групп жестких и мягких моделей; - системная технология вмешательства как модель группы жестких технологий управления изменениями; -шестиэтапная модель управления изменениями; -организационное развитие. 5. Вопросы корпоративной культуры - определение и типология корпоративной культуры; - корпоративная культура в управлении изменениями; - формирование, изменение корпоративной культуры; - отдельные особенности процесса формирования, изменения корпоративной культуры.

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

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОПК-3 способностью 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	Знать:способы проектирования организационных структур, разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	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
	Владеть:технологиями 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
ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: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, аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры
	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 и осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеть:навыками использования основных теорий 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, способами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры
ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	Знать:модели управления проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
	Уметь:участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
	Владеть:технологии участия в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать:различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	Уметь:применять различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
	Владеть:различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.15 Инновации в предпринимательской деятельности, Б.1.20 Основы управления персоналом	Не предусмотрены

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

Дисциплина	Требования
Б.1.15 Инновации в предпринимательской деятельности	знание структуры инновационного процесса, подходов управления инновациями, умение применять их к практическим ситуациям
Б.1.20 Основы управления персоналом	Знать основные методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом. Владеть навыками использования основных теорий мотивации.

### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах		
		Номер семестра		
		8	9	10
Общая трудоёмкость дисциплины	216	72	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	24	8	8	8
Лекции (Л)	0	0	0	0
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	24	8	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	192	64	64	64
подготовка к экзамену	28	0	0	28
изучение литературы	30	14	16	0
подготовка к практическим занятиям и выполнению контрольно-рейтинговых мероприятий	100	40	38	22
подготовка к зачету	10	10	0	0
подготовка к зачету	10	0	10	0
изучение литературы	14	0	0	14
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	зачет	экзамен

### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Понятие и сущность организационных изменений	2	0	2	0
2	Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями	2	0	2	0
3	Подходы и модели управления организационными изменениями	2	0	2	0
4	Этапы процесса управления изменениями	4	0	4	0
5	Стратегии управления изменениями	4	0	4	0
6	Соппротивление изменениям	4	0	4	0
7	Формирование команды по управлению проектом организационных изменений	4	0	4	0
8	Вопросы корпоративной культуры при управлении изменениями	2	0	2	0

### 5.1. Лекции

Не предусмотрены

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Понятие и сущность организационных изменений. Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование. Организационное развитие. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов. Новые концепции организационных изменений	2
2	2	Внешние и внутренние причины изменений. Традиционные и новые объекты организационных изменений. Знания как новый объект организационных изменений. Особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями. Уровни осуществления изменений: индивидуальный, групповой, организационный. Классификация организационных изменений. Методика диагностики проблем, требующих организационных изменений	2
3	3	Управление организационными изменениями - функция менеджеров. Подходы к проведению организационных изменений: рациональный и эмоциональный. Основные различия "эволюционной" и "революционной" моделей управления организационными изменениями	2
4,5	4	Модель изменений К. Левина. Три этапа процесса организационных изменений. Пять этапов процесса изменений модели Б. Хайнинга. Эмоциональный подход Дж. Коттера, восемь этапов процесса изменений. Содержание этапов и стадий процесса управления изменениями	4
6,7	5	Стратегия изменений как общий подход к проведению изменений в организации. Общие стратегии управления изменениями: директивная, переговоры, нормативная, аналитическая, стратегия, ориентированная на действия. Выбор стратегии изменений	4
8,9	6	Основные причины сопротивления изменениям. Силы, способствующие и препятствующие изменениям. Методика анализа поля сил. Методы преодоления и снижения сопротивления изменениям	4
10,11	7	Принципы формирования команды по управлению организационными изменениями. Инициаторы и участники организационных изменений. Лидерство при управлении изменениями. Новые роли и должности в	4

		организации, связанные с управлением изменениями. Характеристики менеджеров по управлению изменениями	
12	8	Определение корпоративной культуры организации	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
подготовка к практическим занятиям и выполнению контрольно-рейтинговых мероприятий	Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. Широкова, Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2009. — 480 с.	100
подготовка к экзамену	Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. Широкова, Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2009. — 480 с.	28
изучение литературы	Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. Широкова, Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2009. — 480 с.	44
подготовка к зачету	Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. Широкова, Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2009. — 480 с.	20

## 6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Программы создания электронных игр, тестов, объяснения материала - Moodle	Самостоятельная работа студента	Освоение программ для выполнения творческой	16

Articulate Story Moovly Sparcol		работы	
---------------------------------	--	--------	--

## Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Инновационные формы обучения	Краткое описание и примеры использования в темах и разделах
Фасилитация	организация группового обсуждения - используется для практических занятий во всех разделах
Геймификация	Электронная игра "Взрачивая ценности" - используется для раздела 5 самостоятельной работы
Видеоролики, мультипликация	Для самостоятельной работы студентов

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

## 7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Подходы и модели управления организационными изменениями	ОПК-3 способностью 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	тест 1	все
Подходы и модели управления организационными изменениями	ОПК-3 способностью 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	групповая работа с учебной ситуацией 1	все
Стратегии управления изменениями	ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	тест 2	все
Стратегии управления изменениями	ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в	групповая работа с	все

	разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	учебной ситуацией 2	
Формирование команды по управлению проектом организационных изменений	ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	эссе	все
Формирование команды по управлению проектом организационных изменений	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	групповая работа с учебной ситуацией 3	все
Подходы и модели управления организационными изменениями	ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	тест 3	все
Подходы и модели управления организационными изменениями	ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	групповая работа с учебной ситуацией 4	все
Вопросы корпоративной культуры при управлении изменениями	ОПК-3 способностью 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	тест 4	все
Вопросы корпоративной культуры при управлении изменениями	ОПК-3 способностью 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	электронная игра	все
Все разделы	ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	экзамен	вопросы тестов и задания к учебным ситуациям
Все разделы	ОПК-3 способностью проектировать	экзамен	вопросы



	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		тестов и задания к учебным ситуациям
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	экзамен	вопросы тестов и задания к учебным ситуациям
Все разделы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	экзамен	вопросы тестов и задания к учебным ситуациям
Все разделы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	зачет	вопросы тестов к зачету
Все разделы	ОПК-3 способностью 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	зачет	вопросы тестов к зачету
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	зачет	вопросы тестов к зачету
Все разделы	ПК-6 способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	зачет	вопросы тестов к зачету
Все разделы	ПК-2 владением различными способами	Контрольная	все

	разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	работа	
Все разделы	ОПК-3 способностью 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	Контрольная работа	все
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Контрольная работа	все

## 7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
тест 1	Обучающиеся проходят тестирование в системе Электронный ЮУрГУ. Предоставляется не более 2-х попыток, время не ограничено. Тест содержит 5 вопросов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Правильный ответ на каждый вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 5 баллов. Весовой коэффициент теста - 0,5	Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%
тест 2	Обучающиеся проходят тестирование в системе Электронный ЮУрГУ. Предоставляется не более 2-х попыток, время не ограничено. Тест содержит 5 вопросов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Правильный ответ на каждый вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 5 баллов. Весовой коэффициент теста - 0,5	Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%
тест 3	Обучающиеся проходят тестирование в системе Электронный ЮУрГУ. Предоставляется не более 2-х попыток, время не ограничено. Тест содержит 5	Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или

	<p>вопросов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Правильный ответ на каждый вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 5 баллов. Весовой коэффициент теста - 0,5</p>	<p>равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
тест 4	<p>Обучающиеся проходят тестирование в системе Электронный ЮУрГУ. Предоставляется не более 2-х попыток, время не ограничено. Тест содержит 5 вопросов. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Правильный ответ на каждый вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 5 баллов. Весовой коэффициент теста - 0,5</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
групповая работа с учебной ситуацией 1	<p>Студенты во время практического занятия в течение 30 мин выполняют задание к учебной ситуации в составе малых групп (5-6 человек) и презентуют всей группе результаты выполненного задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Общий балл при оценке складывается из следующих показателей: -Правильность заполнения схем (соблюдение структуры и логики модели, например, соответствие информации содержанию элемента модели, в котором она отражена; соответствие примеров закону развития систем и и т.д.) - 1 балл; -Адекватность отражения (выделены именно существенные для данной ситуации элементы и взаимосвязи, примеры действия законов). -1 балл; -Полнота отражения (отражены все существенные взаимосвязи и элементы, примеры действия законов) - 1 балл. Максимальное количество баллов - 3 балла . Весовой коэффициент мероприятия - 0,75</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
групповая работа с учебной ситуацией 2	<p>Студенты во время практического занятия в течение 30 мин выполняют задание к учебной ситуации в составе малых групп (5-6 человек) и презентуют всей группе результаты выполненного задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Общий балл при оценке складывается из следующих показателей: -Правильность заполнения схем (соблюдение структуры и логики модели, например, соответствие информации содержанию элемента модели, в котором она отражена;</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>

	<p>соответствие примеров закону развития систем и и т.д.) - 1 балл; -Адекватность отражения (выделены именно существенные для данной ситуации элементы и взаимосвязи, примеры действия законов). -1 балл; -Полнота отражения (отражены все существенные взаимосвязи и элементы, примеры действия законов) - 1 балл. Максимальное количество баллов - 3 балла . Весовой коэффициент мероприятия - 0,75</p>	
<p>групповая работа с учебной ситуацией 3</p>	<p>Студенты во время практического занятия в течение 30 мин выполняют задание к учебной ситуации в составе малых групп (5-6 человек) и презентуют всей группе результаты выполненного задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Общий балл при оценке складывается из следующих показателей: -Правильность заполнения схем (соблюдение структуры и логики модели, например, соответствие информации содержанию элемента модели, в котором она отражена; соответствие примеров закону развития систем и и т.д.) - 1 балл; -Адекватность отражения (выделены именно существенные для данной ситуации элементы и взаимосвязи, примеры действия законов). -1 балл; -Полнота отражения (отражены все существенные взаимосвязи и элементы, примеры действия законов) - 1 балл. Максимальное количество баллов - 3 балла . Весовой коэффициент мероприятия - 0,75</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
<p>групповая работа с учебной ситуацией 4</p>	<p>Студенты во время практического занятия в течение 30 мин выполняют задание к учебной ситуации в составе малых групп (5-6 человек) и презентуют всей группе результаты выполненного задания. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Общий балл при оценке складывается из следующих показателей: -Правильность заполнения схем (соблюдение структуры и логики модели, например, соответствие информации содержанию элемента модели, в котором она отражена; соответствие примеров закону развития систем и и т.д.) - 1 балл; -Адекватность отражения (выделены именно существенные для данной ситуации элементы и взаимосвязи, примеры действия законов). -1 балл; -Полнота отражения (отражены все существенные взаимосвязи и элементы, примеры действия законов) - 1 балл. Максимальное количество баллов - 3 балла . Весовой коэффициент мероприятия - 0,75</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
<p>эссе</p>	<p>Текущий контроль осуществляется в виде письменного задания - эссе. Студент выполняет письменно дома эссе на заданную тему. При</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или</p>

	<p>оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Для проверки используется взаимное оценивание - студенты оценивают эссе друг друга в соответствии с критериями начисления баллов: - адаптация использованного инструмента - 3 балла; - инструмент использован, но слабо адаптирован - 2 балла; - эссе не содержит ссылки на инструментарий - 1 балл; - нет глубины анализа при отсутствии ссылки на инструменты - 0 баллов. Невыполнение задания - 0 баллов. Максимальное количество баллов за мероприятие - 3 балла. Весовой коэффициент мероприятия - 1</p>	<p>равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
электронная игра	<p>автоматический подсчет баллов, студенты выполняют задания электронной игры, размещенной на площадке электронного ЮУрГУ, у студента 2 попытки, время не ограничено. Максимальное количество баллов - 20.</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>
экзамен	<p>На экзамене происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. Студент может получить оценку на основе рейтинга, сформировавшегося по контрольно-рейтинговым мероприятиям текущего контроля или повысить свой результат, пройдя мероприятие промежуточной аттестации. Мероприятие промежуточной аттестации не является обязательным и служит для повышения рейтинга студента. Мероприятие промежуточной аттестации проходит во время экзамена. При оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Студенты выполняют в электронном виде один из тестов и устно отвечают на вопрос одной из рассмотренных на практических занятиях учебных ситуаций. Каждый тест состоит из 5 вопросов. На каждый тест дается 1 попытка, время ограничено 15 минутами. Верный ответ на вопрос теста - 1 балл. Неверный ответ - 0 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 5 баллов. Верный ответ на вопрос по учебной ситуации - 1 балл. Неверный ответ на вопрос по учебной ситуации - 0 баллов. Максимальное количество баллов за экзамен - 6 баллов.</p>	<p>Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100% Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84% Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74% Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59%</p>
зачет	<p>На зачете происходит оценивание результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине. Студент может получить зачет по результатам рейтинга, сформировавшегося за прохождение контрольно-рейтинговых мероприятий текущего контроля или повысить рейтинг, пройдя мероприятие</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60% Не зачтено: Рейтинг обучающегося за</p>

	<p>промежуточной аттестации. Мероприятие промежуточной аттестации проходит во время зачета и не является обязательным, а служит для повышения рейтинга студента. Мероприятие промежуточной аттестации проводится (в 6, 7 семестрах) в форме устного ответа на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Для зачета за 6 семестр обучающийся готовится по вопросам № 1-13. Для зачета за 7 семестр обучающийся готовится по вопросам №14-26. Во время зачета обучающемуся задается 3 вопроса. Верный ответ на каждый вопрос соответствует 1 баллу. Неверный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальный балл за мероприятие - 3 балла.</p>	мероприятие менее 60%
Контрольная работа	<p>Количество контрольных работ - 2. Выполняется дома в 8 и 9 семестрах письменная контрольная работа. Контрольная работа состоит из 3 вопросов. Результат прикрепляется в курс Электронный ЮУрГУ. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019г. № 179). Верный ответ на вопрос - 1 балл. Неверный ответ на вопрос - 0 баллов. Максимальное количество баллов за мероприятие - 3 балла. Весовой коэффициент мероприятия - 0,8</p>	<p>Зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60%  Не зачтено: Рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%</p>

### 7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
тест 1	в приложенном файле Вопросы тестов.html
тест 2	в приложенном файле Вопросы тестов.html
тест 3	в приложенном файле Вопросы тестов.html
тест 4	в приложенном файле Вопросы тестов.html
групповая работа с учебной ситуацией 1	Адаптируйте (наполните соответствующие элементы информацией из ситуации) схемы моделей к кейсу «Дилемма Джейн», отразив наиболее существенные системные взаимосвязи и элементы, а также покажите действие законов развития систем в кейсе.
групповая работа с учебной ситуацией 2	Адаптируйте (наполните соответствующие элементы информацией из ситуации) схемы моделей к кейсу «Компания БМТ», отразив контекст изменений, либо применив проблемный подход:
групповая работа с учебной ситуацией 3	Определите существующие уровни сопротивления в учебной ситуации "Компания БМТ"
групповая работа с учебной ситуацией 4	Примените одну из 2-х моделей - организационное развитие или шестиступенчатую модель

эссе	Воспользовавшись одним из известных вам инструментов, опишите себя как личность в терминологии выбранного вами инструмента.
электронная игра	в электронной игре
экзамен	вопросы тестов и учебных ситуаций
зачет	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перечислите движущие и сдерживающие силы</li> <li>2. Дайте определение понятия «корпоративная культура»</li> <li>3. Основные принципы работы с корпоративной культурой</li> <li>4. Сформулируйте определение. Специфика функционального подхода требует ...</li> <li>5. В чем основной недостаток четырехэтапной модели изменения корпоративной культуры</li> <li>6. Для каких случаев используется термин «система»?</li> <li>7. Что показывает СИСТЕМНАЯ КАРТА?</li> <li>8. Дайте определение понятия «СЛОЖНЫЕ СИСТЕМЫ»</li> <li>9. Для чего используется Модель открытых систем?</li> <li>10. Что влечет за собой Отсутствие необходимого процесса преобразования?</li> <li>11. Для чего используется Модель Надлера-Ташмена?</li> <li>12. Эффект рычага в управлении изменениями – это...</li> <li>13. Что отражают Законы развития?</li> <li>14. Каким не может быть Изменение со средней степенью согласованности?</li> <li>15. Неограниченные мягкие ситуации и эмоциональная вовлеченность. Связь.</li> <li>16. Модель контекста изменений называется калейдоскоп т.к. (продолжить фразу)</li> <li>17. В чем Недостаток причинно-следственной диаграммы?</li> <li>18. Когда наиболее результативен Быстрый темп изменений?</li> <li>19. Что не относится к последствиям отсутствия общих целей у сотрудника и компании?</li> <li>20. Приведите примеры целей, которые могут являются целями сотрудника компании.</li> <li>21. Назовите характеристики жестких подходов</li> <li>22. Назовите особенности модели «Организационное развитие»</li> <li>23. Дайте определение ментальной модели.</li> <li>24. В чем заключаются Сложности формирования корпоративной культуры?</li> <li>25. В чем основной недостаток четырехэтапной модели изменения корпоративной культуры</li> <li>26. Дорисуйте дерево текущей действительности</li> </ol>
Контрольная работа	<p>Вопросы к Контрольной работе № 1</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какова роль внешних и внутренних двигателей преобразований в управлении организационными изменениями?</li> <li>2. Какова роль кризисов в технологическом и социально-экономическом развитии общества?</li> <li>3. Назовите базовые факторы макроэкономического роста.</li> <li>4. Как взаимосвязаны стадии цикла изменений?</li> <li>5. Каковы принципиальные различия между макро- и микроизменениями? В чем связь между этими категориями?</li> <li>6. Как взаимосвязаны длинные экономические волны и технологические уклады?</li> <li>7. Каково место процесса управления изменениями в организации?</li> <li>8. Чем характеризуются составляющие процесса организационных изменений?</li> <li>9. В чем основная идея системного подхода к управлению изменениями?</li> </ol> <p>Вопросы к Контрольной работе № 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите базовые элементы системы управления изменениями.</li> <li>2. Каким образом стратегия изменений определяет конфигурацию структуры управления?</li> <li>3. Что такое сопротивление изменениям?</li> <li>4. Какие формы сопротивления существуют?</li> </ol>

	<p>5. Какие стереотипы определяют отрицательную установку на изменениях в организациях?</p> <p>6. В чем отличие модели стратегии организационных изменений «переходного периода» и модели «постепенного наращивания»? В каких ситуациях целесообразно применение каждой из них?</p> <p>7. Назовите элементы модели стратегии организационных изменений EASER и сущность модели.</p> <p>8. Какие факторы определяют выбор стратегии организационных изменений?</p> <p>9. Назовите возможные формы осуществления мониторинга и вмешательства руководителя в процесс организационных изменений.</p>
--	--

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Гапоненко, А. Л. Стратегическое управление [Текст] учебник для вузов по специальности "Менеджмент организации" А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. - 5-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2011. - 463, [1] с. ил.
2. Робсон, М. Реинжиниринг бизнес-процессов [Текст] практ. рук. М. Робсон, Ф. Уллах ; пер. с англ. под ред. Н. Д. Эриашвили. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 221, [1] с. ил.

#### б) дополнительная литература:

1. Басовский, Л. Е. Менеджмент [Текст] учеб. пособие по экон. и упр. специальностям Л. Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 214, [1] с.
2. Виханский, О. С. Стратегическое управление [Текст] учебник для вузов по специальности и направлению "Менеджмент" О. С. Виханский. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2008. - 292, [1] с. ил.
3. Волгин, В. В. Автосервис : Производство и менеджмент [Текст] практ. пособие В. В. Волгин. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2007. - 517 с.

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

Не предусмотрены

#### г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Организация самостоятельной работы студентов [Текст] : метод. указания для направлений "Экономика" и "Менеджмент" / И. В. Смирнова ; под ред. Н. С. Дзензелюк ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экономика пром-сти и упр. проектами ; ЮУрГУ  
[http://www.lib.susu.ac.ru/ftd?base=SUSU\\_METHOD&key=000560202](http://www.lib.susu.ac.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&key=000560202)

#### из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Организация самостоятельной работы студентов [Текст] : метод. указания для направлений "Экономика" и "Менеджмент" / И. В. Смирнова ; под ред. Н. С. Дзензелюк ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Экономика пром-сти и упр. проектами ; ЮУрГУ  
[http://www.lib.susu.ac.ru/ftd?base=SUSU\\_METHOD&key=000560202](http://www.lib.susu.ac.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&key=000560202)

### Электронная учебно-методическая документация



№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Кужева, С.Н. Управление изменениями: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2011. — 140 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/12916?category=1029">https://e.lanbook.com/book/12916?category=1029</a>
2	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Блинов, А.О. Управление изменениями: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 304 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/93495">https://e.lanbook.com/book/93495</a>
3	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Широкова, Г.В. Управление изменениями в российских компаниях. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2009. — 480 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/47523?category_pk=1036">https://e.lanbook.com/book/47523?category_pk=1036</a>

## 9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен	256 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Зачет, диф.зачет	264 (2)	ПК, проектор, интерактивная доска
Практические занятия и семинары	256 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Контроль самостоятельной работы	256 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	256 (2)	компьютер, доступ к интернету, платформе Moodle