

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



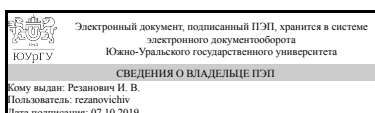
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2201

дисциплины ДВ.1.06.02 Управление организационными изменениями
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Экономика труда и управление персоналом

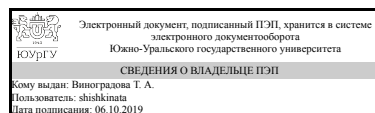
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
д.пед.н., проф.



И. В. Резанович

Разработчик программы,
старший преподаватель



Т. А. Виноградова

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является получение студентами теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления изменениями в поведении людей в организации, которые смогут использовать в своей будущей работе. В процессе изучения данного курса необходимо решить следующие задачи: – формировать знания о различных подходах к управлению изменениями в организации; - формирование способности проводить анализ рыночных и специфических рисков – овладеть приемами и навыками оценки внутреннего (социально-психологического) состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала с целью возможного изменения; – овладеть принципами и методами изменения организации; - знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом – изучить источники, а также способы формирования, развития и изменения организационной культуры; – приобрести практические навыки по управлению изменениями мотивации персонала; - приобрести способность участвовать в реализации программы организационных изменений – получить необходимые знания для того, чтобы правильно формировать рабочие группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, использовать при формировании команд типологические профили личности с целью изменений в организации.

Краткое содержание дисциплины

1. Организационные изменения 2. Учет рисков при осуществлении изменений 3. Организационное проектирование систем и технологий управления персоналом

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Знать: Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом Методы построения функциональных и организационных структур управления организацией Основ распределения и делегирования функций, полномочий и ответственности
	Уметь: Использовать на практике функционально-стоимостной анализ службу управления персоналом Использовать метод построения функциональных и организационных структур управления организацией Распределять функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
	Владеть: Навыками построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том	Знать: базовые понятия управления изменениями, их взаимосвязь и взаимообусловленность;

<p>числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике</p>	<p>социальные механизмы взаимодействия личности и организации, их изменения в случае необходимости; основные принципы построения и изменения систем мотивации персонала в организации; источники, способы формирования, развития и изменения организационной культуры;</p> <p>Уметь:использовать систему знаний в области управления изменением поведения людей на предприятии (компании); использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости; стимулировать персональное развитие в организации; применять практические навыки по мотивации персонала; использовать при формировании команд типологические профили личности; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения в области управления изменениями в поведении людей на предприятии; спользовать компьютерную технику в режиме пользователя для решения управленческих задач; систематизировать, обобщать информацию, готовить обзоры по вопросам в области управления изменениями, редактировать, реферировать и рецензировать тексты профессионального содержания в сфере менеджмента;</p> <p>Владеть:способами формирования и развития организационной культуры с целью управления изменением поведения групп; навыками самостоятельного изучения и приобретения новых знаний в области управления, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп; методами, основными приемами исследовательской деятельности; способностью поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности.</p>
<p>ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>	<p>Знать:Теоретические аспекты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом Методы снижения рисков при проведении изменений</p> <p>Уметь:Выявлять рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом Провести анализ рыночных и специфических рисков</p>

Владеть: Навыками использования полученных результатов по анализу рисков для принятия управленческих решений

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.07 Методы принятия управленческих решений	Не предусмотрены

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

Дисциплина	Требования
В.1.07 Методы принятия управленческих решений	Знать: основные понятия, категории процесса принятия управленческих решений; виды управленческих решений; требования к управленческим решениям; факторы, влияющие на их принятие; технологию принятия управленческих решений Уметь: формулировать управленческие решения, использовать алгоритм принятия управленческого решения, использовать методы диагностики проблем Владеть: понятийным аппаратом в области принятия управленческого решения, методами анализа альтернатив и выбора управленческих решений

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	8	8
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	64	64
Подготовка к зачету	24	24
Выполнение практических заданий	40	40
Вид итогового 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	Организационные изменения	2	1	1	0
2	Учет рисков при осуществлении изменений	2	1	1	0
3	Организационное проектирование систем и технологий управления персоналом	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Диагностика организации, организационных изменений	1
1	2	Понятие рисков, их классификация. Учет специфических рисков	1
2	3	Проектирование систем и технологий управления персоналом	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Способы управления сопротивлением в организации, Изменения личностного поведения в организации	1
1	2	Кейс: выявление рисков при осуществлении проекта изменений в организации	1
2	3	Кейс: проектирование систем и технологий управления персоналом при осуществлении изменений	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
Выполнение практических заданий	Все необходимые материалы выдаются	40
Подготовка к зачету	1-3	24

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Решение практических заданий	Практические занятия и семинары	Разбор практических ситуаций	4

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

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
Организационные изменения	ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Зачет Итоговый тест	5
Учет рисков при осуществлении изменений	ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Зачет Итоговый тест	5
Организационное проектирование систем и технологий управления персоналом	ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Зачет Итоговый тест	5
Организационные изменения	ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Проверка составленного Поля сил К. Левина по кейс-заданию	1
Организационное проектирование систем и технологий управления персоналом	ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять	Проверка построенного Дерева целей проекта и ССП компании	2

	распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		
Учет рисков при осуществлении изменений	ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Проверка работа по выявлению и анализу рисков проекта	3
Организационное проектирование систем и технологий управления персоналом	ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Проверка плана мероприятий и составленной диаграммы Ганта для проекта	4
Все разделы	ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Бонус-рейтинг	6

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Зачет Итоговый тест	проводится в форме компьютерного тестирования. Тест состоит из 27 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 27 По каждой компетенции студенту выдается минимум по 9 вопросов.	Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине более или равна 60 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине менее 60 %
Зачет Итоговый тест	проводится в форме компьютерного тестирования. Тест состоит из 27 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 27 По каждой	Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине более или равна 60 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине менее 60 %

	компетенции студенту выдается минимум по 9 вопросов.	
Зачет Итоговый тест	проводится в форме компьютерного тестирования. Тест состоит из 27 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 27 По каждой компетенции студенту выдается минимум по 9 вопросов.	Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине более или равна 60 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине менее 60 %
Бонус-рейтинг	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: -
Проверка составленного Поля сил К. Левина по кейс-заданию	Студентам выдается индивидуальное задание по построению поле сил К.Левина по выбранному проекту и предприятию. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Студентам нужно подготовить 1) текстовый вариант, в котором будет выполнено задание 2) презентацию для защиты результатов своего исследования После этого студенты на практическом задании студенты защищают публично свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками 5 балла, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки 5 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть ошибки,	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	студент ответил не на все вопросы) 1 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)	
Проверка построенного Дерева целей проекта и ССП компании	<p>Студентам выдается индивидуальное задание по построению Дерева целей или ССП по выбранному проекту и предприятию. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Студентам нужно подготовить 1) текстовый вариант, в котором будет выполнено задание 2) презентацию для защиты результатов своего исследования После этого студенты на практическом задании студенты защищают публично свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками 5 балла, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки 5 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
Проверка работа по выявлению и анализу рисков проекта	<p>Студентам выдается индивидуальное задание по выявлению рисков проекта, построению карты рисков по выбранному проекту и предприятию. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Студентам нужно подготовить 1) текстовый вариант, в котором будет выполнено задание 2) презентацию для защиты результатов своего исследования После этого студенты на практическом задании студенты защищают публично свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание - 10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками 5 балла, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки 5 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

	<p>вопросы) 3 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)</p>	
<p>Проверка плана мероприятий и составленной диаграммы Ганта для проекта</p>	<p>Студентам выдается индивидуальное задание по составлению Плана мероприятия и диаграммы Ганта по выбранному проекту и предприятию. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Студентам нужно подготовить 1) текстовый вариант, в котором будет выполнено задание 2) презентацию для защиты результатов своего исследования После этого студенты на практическом задании студенты защищают публично свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание - 10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками 5 балла, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки 5 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балла - за качество презентации и защиты выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы)</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Зачет Итоговый тест	ПК-37.docx
Зачет Итоговый тест	ПК-25 ТЕСТ.docx
Зачет Итоговый тест	ПК-34 ТЕСТ.docx
Бонус-рейтинг	Российская или Международная олимпиада в области управления персоналом или экономики труда
Проверка составленного Поля сил К. Левина по кейс-заданию	Построение поля сил К.Левина для проекта по совершенствованию подсистемы адаптации персонала Построение поля сил К.Левина для проекта по

	<p>совершенствованию подсистемы найма персонала</p> <p>Построение поля сил К.Левина для проекта по совершенствованию подсистемы оценки персонала</p> <p>Построение поля сил К.Левина для проекта по совершенствованию подсистемы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Построение поля сил К.Левина для проекта по совершенствованию подсистемы обучения и развития персонала</p>
Проверка построенного Дерева целей проекта и ССП компании	<p>Дерево целей и ССП для проекта по совершенствованию подсистемы адаптации персонала</p> <p>Дерево целей и ССП для проекта по совершенствованию подсистемы найма персонала</p> <p>Дерево целей и ССП для проекта по совершенствованию подсистемы оценки персонала</p> <p>Дерево целей и ССП для проекта по совершенствованию подсистемы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Дерево целей и ССП для проекта по совершенствованию подсистемы обучения и развития персонала</p>
Проверка работа по выявлению и анализу рисков проекта	<p>Карта рисков для проекта по совершенствованию подсистемы адаптации персонала</p> <p>Карта рисков для проекта по совершенствованию подсистемы найма персонала</p> <p>Карта рисков для проекта по совершенствованию подсистемы оценки персонала</p> <p>Карта рисков для проекта по совершенствованию подсистемы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Карта рисков для проекта по совершенствованию подсистемы обучения и развития персонала</p>
Проверка плана мероприятий и составленной диаграммы Ганта для проекта	<p>План мероприятий и диаграмма Ганта для проекта по совершенствованию подсистемы адаптации персонала</p> <p>План мероприятий и диаграмма Ганта для проекта по совершенствованию подсистемы найма персонала</p> <p>План мероприятий и диаграмма Ганта для проекта по совершенствованию подсистемы оценки персонала</p> <p>План мероприятий и диаграмма Ганта для проекта по совершенствованию подсистемы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>План мероприятий и диаграмма Ганта для проекта по совершенствованию подсистемы обучения и развития персонала</p>

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Кожевина, О. В. Управление изменениями Текст учеб. пособие для вузов по направлению 080200 "Менеджмент" и специальности 080507 "Менеджмент орг." О. В. Кожевина. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 284, [1] с. ил.
2. Оркина, Е. А. Управление изменениями Текст учеб. пособие для экон. вузов Е. А. Оркина. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 190 с. ил.
3. Широкова, Г. В. Управление изменениями в российских компаниях Текст учебник Г. В. Широков ; Санкт-Петербург. гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. - 3-е изд. - СПб.: Высшая школа менеджмента, 2009. - 478, [1] с.

б) дополнительная литература:

1. Управление изменениями Текст сб. ст. пер. А. Лисицына ; ред. Ю. Быстрова. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 226 с. 21 см.
2. Корпоративная культура и управление изменениями Текст пер. с англ. А. Лисицкой. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 191 с.

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

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. К практическим занятиям

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. К практическим занятиям

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ Юрова О.В., Текин А.В. Учебное пособие для студентов вузов / Волгоград, 2016. Том ЧАСТЬ I – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=28151186	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
2	Основная литература	Сулейманкадиева А.Э. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ учебное пособие / Санкт-Петербург, 2015. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=25628867	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
3	Дополнительная литература	Аникеева Н.В. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ: КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ Волгоград, 2016. – Режим доступа https://elibrary.ru/item.asp?id=26524312	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

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
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета