

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 08.08.2024 09:46:29

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**      Институт экономики предприятий

**Кафедра**      Метакафедра (УМУ)

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол №    от 30 мая 2024 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**      Б1.О.30 Управление изменениями

**Основная профессиональная образовательная программа**      38.03.01 Экономика программа Экономика и управление на предприятии (организации)

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2024

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление изменениями входит в обязательную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Командообразование и работа в команде, Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Адаптация лиц с ОВЗ, Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Общественный проект "Обучение служением", Предпринимательское дело, Финансовая и налоговая система РФ, Экономическая теория, Экономическая история, Экономика организации, Основы финансового и экономического анализа, Маркетинг, Основы финансовых расчетов, Основы менеджмента, Основы учета и финансовой отчетности

Последующие дисциплины по связям компетенций: Корпоративные финансы, Инвестиционный анализ, Процессно-ориентированное управление

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление изменениями в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине |  |   |
|--|---|--|---|
|  | УК-3  | УК-3.1: Знать:<br>методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами | УК-3.2: Уметь:<br>разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту |

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-3 - Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне;

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине |   |  |
|--|---|---|--|
|  | ОПК-3   | ОПК-3.1: Знать:<br>способы анализа и объяснения природы экономических | ОПК-3.2: Уметь:<br>анализировать и содержательно объяснять природу экономических |

|  |                                    |                                    |  |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|
|  | процессов на микро - и макроуровне | процессов на микро - и макроуровне | экономических процессов на микро - и макроуровне |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|

ОПК-4 - Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| Планируемые результаты обучения по программе | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b> |  |  |   |
|  | ОПК-4  | ОПК-4.1: Знать:  | ОПК-4.2: Уметь:  | ОПК-4.3: Владеть (иметь навыки):                                    |
|  |  | основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности | находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности | навыками разрабатывать отдельные предложения управленческих решений |

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

| Виды учебной работы  | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
|  | Сем 5           |
| Контактная работа, в том числе:                                  | 36.15/1         |
| Занятия лекционного типа   | 18/0.5          |
| Занятия семинарского типа  | 18/0.5          |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР)                           | 0.15/0          |
| Самостоятельная работа:  | 89.85/2.5       |
| Промежуточная аттестация   | 18/0.5          |
| Вид промежуточной аттестации:                                    |                 |
| Зачет  | Зач             |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 144             |
| Зачетные единицы   | 4               |

#### очно-заочная форма

| Виды учебной работы  | Всего час/ з.е. |
|--|-----------------|
|  | Сем 7           |
| Контактная работа, в том числе:                                  | 4.15/0.12       |
| Занятия лекционного типа   | 2/0.06          |
| Занятия семинарского типа  | 2/0.06          |
| Индивидуальная контактная работа (ИКР)                           | 0.15/0          |
| Самостоятельная работа:  | 121.85/3.38     |
| Промежуточная аттестация   | 18/0.5          |
| Вид промежуточной аттестации:                                    |                 |
| Зачет  | Зач             |
| Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы | 144             |
| Зачетные единицы   | 4               |

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление изменениями представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

### Очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины                                       | Контактная работа |                           |             |     | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе |
|-------|--|-------------------|---------------------------|-------------|-----|------------------------|--|
|       |  | Лекции            | Занятия семинарского типа | ИКР         | ГКР |                        |  |
|       |  |                   | Практич. занятия          |             |     |                        |  |
| 1.    | Основные аспекты управления изменениями                                      | 10                | 10                        | 0,1         |     | 49,8                   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3                       |
| 2.    | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | 8                 | 8                         | 0,05        |     | 40,05                  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3                       |
|       | Контроль   | 18                |                           |             |     |                        |  |
|       | <b>Итого</b>   | <b>18</b>         | <b>18</b>                 | <b>0.15</b> |     | <b>89.85</b>           |  |

### очно-заочная форма

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины                                       | Контактная работа |                           |             |     | Самостоятельная работа | Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе |
|-------|--|-------------------|---------------------------|-------------|-----|------------------------|--|
|       |  | Лекции            | Занятия семинарского типа | ИКР         | ГКР |                        |  |
|       |  |                   | Практич. занятия          |             |     |                        |  |
| 1.    | Основные аспекты управления изменениями                                      | 1                 | 1                         | 0,1         |     | 61,8                   | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3                       |
| 2.    | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | 1                 | 1                         | 0,05        |     | 60,05                  | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3                       |
|       | Контроль   | 18                |                           |             |     |                        |  |
|       | <b>Итого</b>   | <b>2</b>          | <b>2</b>                  | <b>0.15</b> |     | <b>121.85</b>          |  |

## 4.2 Содержание разделов и тем

### 4.2.1 Контактная работа

#### Тематика занятий лекционного типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины  | Вид занятия лекционного типа* | Тематика занятия лекционного типа                 |
|------|---|-------------------------------|---|
| 1.   | Основные аспекты управления изменениями | лекция                        | Виды изменений и их причины                       |
|      |   | лекция                        | Политика изменений и модели управления изменениям |

|    |  |        |  |
|----|--|--------|--|
|    |  | лекция | Особенности управления изменениями на разных этапах жизненного цикла организации |
|    |  | лекция | Особенности управления изменениями организационных структур                      |
| 2. | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | лекция | Управление групповым поведением в процессе изменений                             |
|    |  | лекция | Причины сопротивления изменениям и методы их устранения                          |
|    |  | лекция | Власть и стили руководства в управлении изменениями                              |
|    |  | лекция | Сущность и виды стратегий изменений  |
|    |  | лекция | Выбор стратегии изменений и её реализация  |

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины                                       | Вид занятия семинарского типа** | Тематика занятия семинарского типа   |
|------|--|---------------------------------|--|
| 1.   | Основные аспекты управления изменениями                                      | практическое занятие            | Виды изменений и их причины  |
|      |  | практическое занятие            | Политика изменений и модели управления изменениям                                |
|      |  | практическое занятие            | Особенности управления изменениями на разных этапах жизненного цикла организации |
|      |  | практическое занятие            | Особенности управления изменениями организационных структур                      |
| 2.   | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | практическое занятие            | Управление групповым поведением в процессе изменений                             |
|      |  | практическое занятие            | Причины сопротивления изменениям и методы их устранения                          |
|      |  | практическое занятие            | Власть и стили руководства в управлении изменениями                              |
|      |  | практическое занятие            | Сущность и виды стратегий изменений  |
|      |  | практическое занятие            | Выбор стратегии изменений и её реализация  |

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

| №п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины  | Вид самостоятельной работы ***   |
|------|---|--|
| 1.   | Основные аспекты управления изменениями | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 2. | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | - подготовка доклада<br>- подготовка электронной презентации<br>- тестирование |
|----|--|--|

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

## 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 5.1 Литература:

#### Основная литература

1. Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536384>

#### Дополнительная литература

1. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536103>

#### Литература для самостоятельного изучения

1. Управление организационными нововведениями : учебник и практикум для вузов / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, И. Г. Мещеряков, И. Р. Шегельман ; под редакцией А. Н. Асаула. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04967-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539674>

### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

### 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### 5.5. Специальные помещения

|   |   |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа                         | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа) | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран |

|  |   |
|--|---|
|  | Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ  |
| Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций        | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации   | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы                                 | Комплекты ученической мебели<br>Мультимедийный проектор<br>Доска<br>Экран<br>Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования | Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования   |

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление изменениями:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

| Вид контроля           | Форма контроля  | Отметить<br>нужное<br>знаком<br>« + » |
|------------------------|---|---------------------------------------|
| Текущий контроль       | Оценка докладов                                       | +                                     |
|                        | Устный/письменный опрос                               |                                       |
|                        | Тестирование  | +                                     |
|                        | Практические задачи                                   |                                       |
|                        | Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения) |                                       |
| Промежуточный контроль | Зачет   | +                                     |

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде



| Планируемые результаты обучения по программе         | Планируемые результаты обучения по дисциплине                               |   |   |
|--|---|---|---|
|  | УК-3.1: Знать:  | УК-3.2: Уметь:  | УК-3.3:   |
|  | методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами  | разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту   | Владеть методами организации и управления коллективом, планированием его действий   |
| Пороговый  | типологию команд, способы социального взаимодействия                        | действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации  | навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия   |
| Стандартный (в дополнение к пороговому)              | типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия | действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других   | навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий                                     |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия | действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста | навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем |

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-3 - Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне;

| Планируемые результаты обучения по программе | Планируемые результаты обучения по дисциплине      |   |   |
|--|--|---|---|
|  | ОПК-3.1: Знать:                                    | ОПК-3.2: Уметь:   | ОПК-3.3: Владеть (иметь навыки):                      |
|  | способы анализа и объяснения природы экономических | анализировать и содержательно объяснять природу экономических | навыками анализа и содержательного объяснения природы |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  | процессов на микро - и макроуровне   | процессов на микро - и макроуровне  | экономических процессов на микро - и макроуровне  |
| Пороговый  | способы анализа экономических процессов на микроуровне                               | анализировать природу экономических процессов на микроуровне                                    | навыками анализа экономических процессов на микроуровне   |
| Стандартный (в дополнение к пороговому)              | способы анализа экономических процессов на микро- и макроуровне                      | анализировать природу экономических процессов на микро- и макроуровне                           | навыками анализа экономических процессов на микро- и макроуровне                                      |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | способы анализа и объяснения природы экономических процессов на микро- и макроуровне | анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | навыками анализа и содержательного объяснения природы экономических процессов на микро- и макроуровне |

ОПК-4 - Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| Планируемые результаты обучения по программе         | <b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>                         |   |   |
|  | ОПК-4.1: Знать:  | ОПК-4.2: Уметь:   | ОПК-4.3: Владеть (иметь навыки):  |
|  | основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности | находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности                                | навыками разрабатывать отдельные предложения управленческих решений                     |
| Пороговый  | понятие «организационно - управленческие решения»                            | находить организационно-управленческие решения  | навыками принятия организационно-управленческих решений                                 |
| Стандартный (в дополнение к пороговому)              | основы организационно-управленческих решений                                 | находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность | навыками принятия организационно-управленческих решений                                 |
| Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному) | основы организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности | находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность | навыками принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности |

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины  | Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе | Вид контроля/используемые оценочные средства |               |
|-------|---|---|--|---------------|
|       |   |   | Текущий                                      | Промежуточный |
| 1.    | Основные аспекты управления изменениями | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2,   | Тестирование                                 | Зачёт         |

|    |  |  |              |       |
|----|--|--|--------------|-------|
|    |  | ОПК-3.3, ОПК-4.1,<br>ОПК-4.2, ОПК-4.3  |              |       |
| 2. | Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3 | Тестирование | Зачёт |

#### 6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

##### Примерная тематика докладов

| Раздел дисциплины  | Темы   |
|--|--|
| Основные аспекты управления изменениями                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Природа и сущность организационных изменений.</li> <li>2. Внешняя среда и жизнедеятельность организации.</li> <li>3. Концепция организационных изменений, ее место в теории менеджмента.</li> <li>4. Необходимость, факторы и природа организационных изменений.</li> <li>5. Идеологические, организационные, кадровые, материальные предпосылки.</li> <li>6. Методы диагностики организации.</li> <li>7. Анализ функций, состава и структуры системы управления. Анализ процессов и методов управления.</li> <li>8. Исследование обеспечения управления (информационного, кадрового, финансового, материально-технического и т. д.)</li> <li>9. Диагностика причин «старения» организации, последствия и риски.</li> </ol>  |
| Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Модель «переходного периода». Модель изменений «размораживание-движение-замораживание» (К. Левин).</li> <li>11. Уравнение изменений (Д. Глейчер).</li> <li>12. Методы и инструменты управления изменениями.</li> <li>13. Методы проведения работ по совершенствованию организационных структур.</li> <li>14. Реструктуризация управления организацией.</li> <li>15. Реинжиниринг бизнес-процессов.</li> <li>16. Патологии лидерства.</li> <li>17. Патологии организации.</li> <li>18. Организационные кризисы.</li> <li>19. Факторы, симптомы и причины кризисов в организации.</li> <li>20. Классификация кризисов.</li> <li>21. Последствия кризисов.</li> <li>22. Системное управление рисками развития.</li> <li>23. Проблемы, возникающие на этапе осуществления перемен и их преодоление.</li> <li>24. Причины сопротивления переменам и стереотипы восприятия изменений</li> <li>25. Подходы к преодолению сопротивления переменам.</li> <li>26. Организационные изменения и конфликты.</li> <li>27. Принципы и стадии создания команд для проведения изменений.</li> <li>28. Понятие команды, отличие групп и команд.</li> <li>29. Теория Р.М. Белбина: роли команды.</li> <li>30. Результативность команды.</li> <li>31. Факторы возникновения слабых команд.</li> <li>32. Несоответствие команды менеджмента стадии жизненного цикла организации.</li> <li>33. Основные функции команды по И. Адизесу: производство результатов — (P)roducing, администрирование — (A)</li> </ol> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>administrating, предпринимательство — (E) entrepreneuring, интеграция — (I) integrating.</p> <p>34. Стили управления, их изменение.</p> <p>35. Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений.</p> |
|--|--|

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)**

1. Организационное развитие – это комплекс мероприятий, направленных на осуществление крупных изменений в организации.
  - 1.1.Верно
  - 1.2.Не верно
2. Какие группы характеризуются единством целей и общих интересов, устойчивой системой отношений между их членами, высокой сплоченностью.
  - 2.1.временные
  - 2.2.управленческие
  - 2.3.высокоразвитые
  - 2.4.проектные
3. Развитие – это процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему.
  - 3.1.Верно
  - 3.2.Не верно
4. Какими должны быть стратегии изменений?
  - 4.1.адаптивными
  - 4.2.дезадаптивными
  - 4.3.активными
  - 4.4.нейтральными
5. Относительно обособленное объединение лиц, для достижения конкретных целей взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга, выполняющих разные обязанности, зависимых друг от друга, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть единого целого:
  - 5.1.группа
  - 5.2.объединение
  - 5.3.отдел
  - 5.4.рабочий процесс
6. На этой жизненной стадии группы происходит отбор членов группы в соответствии с их функциональным или техническим опытом для выполнения целей, стоящих перед группой
  - 6.1.формирование
  - 6.2.бурление
  - 6.3.нормирование
  - 6.4.реагирование
7. Исходной задачей формирования политики изменений является гарантия эффективного ответа организации на существующую потребность или проблему, и этот ответ требует поддержки со стороны членов организации.
  - 7.1.Верно
  - 7.2.Не верно
8. Сущность аналитической политики изменений состоит в том, что она основана на четком определении проблемы; сборе, изучении информации, использовании экспертов.
  - 8.1.Верно
  - 8.2.Не верно

9. Применяя политику переговоров, менеджер по-прежнему является инициатором изменения, однако проявляет готовность вести переговоры с другими группами по всем возникающим вопросам, пойти на необходимые уступки.
- 9.1. Верно
  - 9.2. Не верно
10. Жизненный цикл организации – это определенный период времени, в течение которого она обладает жизнеспособностью.
- 10.1. Верно
  - 10.2. Не верно
11. Длительность жизненного цикла организации и его этапов зависит от многих факторов, определяющим среди которых является результативность менеджмента.
- 11.1. Верно
  - 11.2. Не верно
12. Для этапа рождения, например, характерна готовность рисковать, высокая работоспособность управленцев, новизна продукции.
- 12.1. Верно
  - 12.2. Не верно
13. Особенностью модели, разработанной И. Адизесом, является то, что в ней уделяется внимание не только росту, но и регрессии, организационному упадку и смерти организации.
- 13.1. Верно
  - 13.2. Не верно
14. Для проведения быстрых изменений следует использовать:
- 14.1. политику переговоров;
  - 14.2. директивную политику;
  - 14.3. аналитическую политику;
  - 14.4. политику проб и ошибок.
15. Какой принцип означает, что все люди, на которых отразится изменение, будут всецело вовлечены в идентификацию потребности или проблемы и в выработку решения?
- 15.1. вовлеченности
  - 15.2. единого подхода
  - 15.3. эффективности
  - 15.4. формализации
16. Какой принцип означает, что все люди, на которых отразится изменение, будут всецело вовлечены в идентификацию потребности или проблемы и в выработку решения?
- 16.1. вовлеченности
  - 16.2. единого подхода
  - 16.3. эффективности
  - 16.4. формализации
17. При применении какой стратегии менеджер осуществляет стратегические изменения, мало привлекая других сотрудников и почти не отступая от первоначального плана?
- 17.1. директивной
  - 17.2. управленческой
  - 17.3. тоталитарной
  - 17.4. либеральной
18. Линейно-функциональную организационную структуру управления используют на этапе:
- 18.1. роста и старения организации;
  - 18.2. рождения;
  - 18.3. роста и зрелости;
  - 18.4. зрелости.
19. Создание стратегического альянса следует проводить на этапе:
- 19.1. роста;
  - 19.2. зрелости организации;
  - 19.3. рождения;
  - 19.4. старения.
20. Функции управления – это результат разделения и специализации труда, дифференциации целенаправленных воздействий.
- 20.1. Верно

## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

## Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

| Раздел дисциплины  | Вопросы  |
|--|--|
| Основные аспекты управления изменениями                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте определение следующим терминам: «изменение», «развитие», «организационное развитие»?</li> <li>2. Назовите основные виды изменений.</li> <li>3. Дайте характеристику основным политикам изменений.</li> <li>4. Какие факторы оказывают влияние на выбор политики изменений?</li> <li>5. Какие модели управления изменениями Вы знаете?</li> <li>6. Дайте характеристику инкрементального процесса принятия решений.</li> <li>7. Назовите основные причины сопротивления изменениями.</li> <li>8. Какие методы преодоления сопротивления изменениями Вы знаете?</li> <li>9. Какие мероприятия будут способствовать поддержке изменений в организации?</li> <li>10. Дайте определение понятию «жизненный цикл организации» (ЖЦО).</li> <li>11. Опишите основные модели жизненного цикла.</li> <li>12. Какие выводы можно сделать из рассмотренных моделей жизненного цикла организации?</li> <li>13. В чем заключается особенности управления изменениями на разных этапах ЖЦО?</li> <li>14. Охарактеризуйте условия рационального управления организационными изменениями по этапам жизненного цикла.</li> </ol>   |
| Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации | <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Назовите основные признаки классификации групп и виды групп.</li> <li>16. Какие основные стадии проходят группы в своем жизненном цикле?</li> <li>17. Перечислите факторы, влияющие на сплоченность группы.</li> <li>18. Назовите основные различия формальных и неформальных групп.</li> <li>19. Из каких четырех стадий состоит процесс формирования команды.</li> <li>20. Дайте характеристику основным командным ролям.</li> <li>21. Дайте определение понятию «власть».</li> <li>22. Назовите основные стили руководства.</li> <li>23. Какие управленческие ошибки обычно совершают руководители при организации процессов изменений.</li> <li>24. Назовите наиболее часто возникающие проблемы в управлении персоналом и варианты их решения</li> <li>25. Дайте определение понятию «стратегия изменений» и назовите основные принципы («естественные законы») изменений.</li> <li>26. Какие виды стратегий осуществления изменений Вы знаете? Кратко охарактеризуйте каждую из них.</li> <li>27. Что понимают под термином «стратегический континуум»?</li> <li>28. Как осуществляться процесс выбора стратегии?</li> <li>29. Зачем нужен мониторинг и контроль процесса изменений?</li> <li>30. Какие мероприятия могут помочь в осуществлении мониторинга процесса изменений?</li> </ol> |

**6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации**

**Шкала и критерии оценивания**

| <b>Оценка</b> | <b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы</b> |
|---------------|--|
| «зачтено»     | УК-3, ОПК-3, ОПК-4   |
| «не зачтено»  | Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне                                |