

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Набережночелнинский институт (филиал)  
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора  
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

## Программа дисциплины

### Управление изменениями

Направление подготовки: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Инновационный менеджмент

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
  - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
  - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
  - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) Прошкина О.В.

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- сущность и роль изменений в развитии организаций,
- современные концепции управления организационными изменениями;
- принципы и методы подготовки, планирование и проведение изменений на предприятиях и в организациях;
- методы выявления и преодоления сопротивления изменениям;
- критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений;

Должен уметь:

- анализировать социально значимые процессы и принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений, оценивать их эффективность;
- планировать и проводить изменения в организации;
- экономически обосновывать и оценивать эффективность управленческих решений;

Должен владеть:

- владеть концептуальным и терминологическим аппаратом современной теории управления изменениями;
- технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- навыками по применению методов подготовки, планирования и проведения изменений.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- применять результаты освоения дисциплины в профессиональной деятельности.

### 2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.02 "Менеджмент (Инновационный менеджмент)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

### 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 20 часа(ов), в том числе лекции - 6 часа(ов), практические занятия - 14 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 52 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Понятие и классификация изменений.	4	1	4	0	12
2.	Тема 2. Сущность и содержание управления изменениями. Современные концепции управления организационными изменениями.	4	1	2	0	8
3.	Тема 3. Сопротивление изменениям.	4	1	2	0	8
4.	Тема 4. Процесс управления организационными изменениями.	4	1	2	0	8
5.	Тема 5. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации.	4	1	2	0	8

#### 4.2 Содержание дисциплины (модуля)

##### Тема 1. Понятие и классификация изменений.

Тема 6. Социальные последствия организационных преобразований. Содержание управления изменениями в организации. Значение организационных изменений. Современный подход к управлению изменениями. Виды изменений в деятельности компании: основная структура, цели и задачи деятельности, управленческие процессы, организационная культура, человеческий фактор, эффективность работы организации. Классификация перемен по Р. Холлу: по степени изменений; по сфере, в которой происходят; по степени запланированности. Цели преобразований: основные и соподчиненные. Объекты преобразований. Основные причины, побуждающие организации к переменам. Подходы к процессу изменений. Процесс управления изменениями. Этапы процесса изменений. Организация как объект изменения. Источники организационных изменений: внутренние, внешние. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Антикризисное управление изменениями.

##### Тема 2. Сущность и содержание управления изменениями. Современные концепции управления организационными изменениями.

Классификация методов организационных изменений (перемен). Общие методы организационных изменений: реинжиниринг, метод сравнения, наделения полномочиями, организационное развитие. Методы индивидуальных преобразований: беседы, индивидуальные занятия, рекомендации, программы наставничества, консультирование, тренинги. Методы групповых изменений: метод тренинга, лекционный, кейс-метод, дискуссионный, деловых игр и моделирования, программное обучение, ролевой метод, метод создания команд. Методы организационных изменений развития организации, основанный на концепции участвующих организаций.

##### Тема 3. Сопротивление изменениям.

Сущность понятия сопротивления изменениям. Уровни сопротивления: личностный (микроуровень) и организационный (мезоуровень). Причины сопротивления переменам. Типы реакции на проводимые изменения (по В. Ньюстрому, К. Девису). Типы, формы и виды сопротивления организационным изменениям. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления. Методы и приемы управления изменениями.

##### Тема 4. Процесс управления организационными изменениями.

Изменения личностного поведения в организации. Управление изменением мотивации в организации. Персональное изменение в организации. Управление изменением поведения группы.

##### Тема 5. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации.

Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Методы изменения организационной культуры.

##### Тема 6. Социальные последствия организационных преобразований.

Организационное развитие: черты концепции, основные положения. Виды участия в организационном развитии. Стадии изменений: ?размораживание?, ?проведение изменения?, ?замораживание?. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Оценка программ изменений организации. Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений. Типы личностей по отношению к нововведениям. Потенциальные угрозы при осуществлении нововведений. Функции руководителя-преобразователя.

### 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

#### 6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
<b>Семестр 4</b>			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Устный опрос	ПК-1 , ПК-2	1. Понятие и классификация изменений. 2. Сущность и содержание управления изменениями. Современные концепции управления организационными изменениями. 3. Сопротивление изменениям. 4. Процесс управления организационными изменениями. 5. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации. 6. Социальные последствия организационных преобразований.
2	Тестирование	ПК-1 , ПК-2	1. Понятие и классификация изменений. 2. Сущность и содержание управления изменениями. Современные концепции управления организационными изменениями. 3. Сопротивление изменениям. 4. Процесс управления организационными изменениями. 5. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации. 6. Социальные последствия организационных преобразований.

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
3	Контрольная работа	ПК-1, ПК-2	1. Понятие и классификация изменений. 2. Сущность и содержание управления изменениями. Современные концепции управления организационными изменениями. 3. Сопротивление изменениям. 4. Процесс управления организационными изменениями. 5. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации. 6. Социальные последствия организационных преобразований.
	<b>Экзамен</b>	ПК-1, ПК-2	

**6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Семестр 4</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продemonстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продemonстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продemonстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продemonстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
<b>Экзамен</b>	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

**6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Семестр 4**

**Текущий контроль**

**1. Устный опрос**

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6

Понятие и сущность организационных изменений

1. Современный подход к управлению изменениями.
2. Типология изменений в организации.
3. Основные причины, побуждающие организации к переменам.
4. Процесс управления изменениями.

Методы организационных изменений

1. Общие методы организационных изменений.
2. Методы индивидуальных преобразований:
3. Методы групповых изменений.
4. Методы организационных изменений развития организации, основанный на концепции обучающихся организаций.

Изменения в организации и их источники

1. Жизненный цикл и стратегии организации в условиях изменения: выживание и аккомодация.
2. Ценностные различия механистического и органического типов организаций.
3. Современный подход к управлению организацией на основе изменений.
4. Антикризисное управление изменениями.
5. Возможные тактики управления организацией, находящейся в упадке.

Способы управления сопротивлением в организации

1. Причины сопротивления переменам.
2. Типы реакции на проводимые изменения (по В. Ньюстрому, К. Девису).
3. Формы проявления сопротивления работников изменениям.
4. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.
5. Практические приемы преодоления сопротивления в организации.

#### Изменения личностного поведения в организации

1. Поведенческие ресурсы управления изменениями.
2. Изменение личностного делового поведения: саморегуляция, инициативное деловое поведение.
3. Управление удовлетворенностью сотрудников трудовой деятельностью.

#### Управление изменением мотивации в организации

1. Роль человеческого фактора в современном обществе. Многоаспектность мотивации.
2. Управление процессом изменения мотивации.
3. Управленческие мотивационные стратегии.
4. Создание организаций с высокой степенью вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, участие в прибылях.

#### Персональное изменение в организации

1. Карьера и структура жизни.
2. Организационная социализация.
3. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Профессиональная социализация.
4. Обучение и научение.
5. Социальное (косвенное) научение.

#### Управление изменением поведения группы

1. Общая характеристика группы. Факторы, содействующие сплоченности группы.
2. Взаимодействие индивида и группы.
3. Солидарное поведение.
4. Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов.
5. Условия формирования эффективной команды.

#### Управление изменением организационной культуры

1. Понятие и источники организационной культуры.
2. Влияние культуры на организационную эффективность.
3. Организационная культура и стратегии управления предприятием.
4. Управление изменением организационной культуры.
5. Методы изменения организационной культуры.

#### Управление нововведениями в организации

1. Организационное развитие:
2. Программы организационных изменений.
3. Оценка программ изменений организации.
4. Инновации в организациях: определение, виды.
5. Процесс и принципы нововведений.
6. Интервенция организационного развития: определение, классификация. Социальная стратегия поведения и развития организации.
7. Рефлексивная модель управления: сущность, процесс.

## 2. Тестирование

### Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6

1. Освоение компанией новых идей или моделей поведения ?
  - а) организационные изменения
  - б) ликвидация организации
  - в) пересмотр миссии организации
2. Предвидение событий, инициирование перемен, стремление управлять самой судьбой организации носит . . .
  - а) активный характер
  - б) проактивный характер
  - в) реактивный характер
3. Ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий носит . . .
  - а) проактивный характер б) активный характер в) реактивный характер
4. Любая организация стремится к совершенству планирования, исполнения, добиваясь рационального использования ресурсов все это:
  - а) рационализация б) социализация в) профессионализация
5. Рост профессионального уровня ? это . . .
  - а) профессионализация б) рационализация в) социализация
6. Рост социального благосостояния организации, расширение сферы услуг, забота о профессиональном, социальном и культурном развитии членов организации ? это . . .
  - а) профессионализация б) социализация в) рационализация
7. Радикальное перепланирование бизнеса в целях существенного улучшения его главных показателей ? это . . .
  - а) организационное развитие б) метод сравнения
  - в) реинженеринг



8. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий ?
- а) метод сравнения б) реинженеринг
  - в) организационное развитие
9. Право принимать решения без дополнительного согласования и соответственно проводить изменения в своем подразделении:
- а) организационное развитие б) наделение полномочиями
  - в) метод сравнения
10. Метод, фокусирующий внимание на человеческом и социальном аспектах развития, где главное ? раскрытие инициативы и стимулирование самостоятельности каждого сотрудника:
- а) наделение полномочиями б) метод сравнения
  - в) организационное развитие
11. Метод, который может использоваться как индивидуально или в сочетании с изменением объема знаний, отношений или способностей:
- а) метод тренинга б) лекционный метод в) ролевой метод
12. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях:
- а) создание команд б) метод тренинга в) ролевой метод
13. Метод организационного развития, нацеленный на совершенствование деятельности организации:
- а) ролевой метод б) создание команд в) лекционный метод
14. Метод, при котором все принимают активное участие в обсуждении проблем:
- а) создание команд б) лекционный метод в) дискуссионный метод
15. Перемены, когда они проводятся на основе предварительного анализа или специальных исследований, являются результатом плановой и систематической работы по повышению эффективности организации:
- а) запрограммированные б) незапланированные
  - в) вынужденные
16. Перемены, когда в организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:
- а) незапланированные б) вынужденные
  - в) запрограммированные
17. Перемены, когда внешние обстоятельства заставляют провести изменения, без которых преодолеть кризис невозможно:
- а) запрограммированные б) вынужденные
  - в) незапланированные
18. Сопротивление, которое обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:
- а) социологическое сопротивление б) психологическое сопротивление
  - в) логическое сопротивление
19. Результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, нормам, ценностям:
- а) логическое сопротивление б) психологическое сопротивление
  - в) социологическое сопротивление
20. Несогласие сотрудников с фактами, рациональными ? доводами, логикой. Возникает на почве реального времени и усилий, необходимых для адаптации к изменениям.:
- а) логическое сопротивление б) социологическое сопротивление
  - в) психологическое сопротивление
21. Организационные изменения ? это:
- а) мероприятия в области менеджмента б) современный подход к управлению
  - в) программа по совершенствованию процессов организационного управления
  - г) освоение компанией новых идей или моделей поведения.
22. Изменения организации бывают . . . характера:
- а) проактивного б) реактивного
  - в) активного г) инновационного.
23. Что входит в подцель организации?
- а) участия сотрудников в принятии решений
  - б) стимулирование к изменениям в структуре и политике.
  - в) для гуманизации процесса управления г) качества трудовой жизни.
24. Что не является движущей силой преобразований в организации?
- а) рационализация б) профессионализация
  - в) социализация г) технологии.
25. Технологические перемены:
- а) касаются оборудования, процессов, перемещения рабочей силы
  - б) означает усовершенствование их знаний, изменение подхода к делу или развитие навыков
  - в) изменения в обязанностях сотрудников организации
  - г) тесно связаны с организационной культурой.

26. Что не является этапом процесса изменений?

- а) мотивация изменений
- б) использование метода эффективных изменений
- в) профессионализация г) поддержка изменений.

27. Что не является основной причиной, побуждающей организацию к переменам (мотивы):

- а) причины, связанные с событиями, происходящими во внешней среде
- б) использование метода эффективных изменений
- в) изменение целей деятельности организации
- г) логика развития самой организации.

28. Право принимать решения без дополнительного согласования и соответственно проводить изменения в своем подразделении ? это:

- а) наделение полномочиями б) организационное развитие
- в) реинженеринг г) метод сравнения.

29. Метод организационных изменений: индивидуальных преобразований:

- а) реинженеринг б) дискуссионный метод
- в) создание команд г) программы наставничества.

30. Методы организационных изменений, которые базируется на концепции обучающихся организаций:

- а) развития организаций б) групповых изменений
- в) индивидуальных преобразований г) общие.

31. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий ? это:

- а) дискуссионный метод б) лекционный метод
- в) метод сравнения г) ролевой метод.

32. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях ? это:

- а) деловых игр и моделирования б) ролевой
- в) лекционный г) дискуссионный.

33. По степени запланированности перемены бывают:

- а) вынужденные б) незапланированные
- в) внезапные г) запрограммированные.

34. В организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:

- а) внезапные б) вынужденные
- в) инновационные г) незапланированные перемены.

35. Сопротивление обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

- а) социологическое б) психологическое
- в) логическое г) психическое.

36. Методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротивление:

- а) маневрирование
- б) изменение целей деятельности организации в кооптации
- в) использование метода эффективных изменений.

37. Что не является функцией руководителя-преобразователя:

- а) творческое видение б) наличие коммуникативной харизмы
- в) умение осуществлять стимулирующее обучение
- г) создание доверительной обстановки.

38. Развитие потенциальных способностей сотрудников к творческому восприятию, обучению на опыте изменений:

- а) двойная петля обучения б) петля
- в) одинарная петля г) метод обучения.

39. Меры, предназначенные для повышения возможностей и уровня знаний членов коллектива:

- а) по использованию результатов обследования б) диагностические
- в) по обучению и повышению квалификации г) принуждение.

40. Меры, предназначенные для усовершенствования организационной структуры или процедур выполнения заданий:

- а) консультирование по групповым процессам
- б) по изменению технотруктуры
- в) по формированию групп г) по межгрупповому воздействию.

41. Освоение компанией новых идей или моделей поведения, называется ??

42. Каким должно быть руководство, чтобы предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой судьбой организации:

- а) реактивным; б) позитивным; в) проактивным; г) креативным.

43. Поведение этого характера ? это ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий:

а) креативное; б) реактивное; в) позитивное; г) проективное.

44. Вид психологических охранительных механизмов, препятствующих правильному восприятию новшеств:

а) стереотипы; б) критерии; в) установки; г) методы.

45. Сопротивление, означает несогласие сотрудников с фактами, рациональными доводами, логикой:

а) психологическое; б) социологическое;  
г) логическое; д) интуитивное.

46. Сопротивление, обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

а) психологическое; б) социологическое;  
в) логическое; г) интуитивное.

47. Сопротивление, результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, нормам, ценностям:

а) психологическое; б) социологическое;  
в) логическое; г) интуитивное.

48. Любимые действия работников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, называются ??.

49. Основная причина сопротивления переменам:

а) угроза безопасности их работе;  
б) возникновение эффекта цепной реакции;  
в) психологические издержки;  
г) ощущение сотрудниками несправедливости.

50. Постоянный спутник человека, идет ли речь о временах года, о социальном окружении или биологических процессов его организма:

а) изменения; б) перемены; в) отличия; г) движение.

### **3. Контрольная работа**

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6

Вариант ♦1

1. Сущность понятия управление организационными изменениями.

2. Значение организационных изменений. Современный подход к управлению изменениями.

3. Типология изменений в организации ? проактивного и реактивного характера.

Вариант ♦2

1. Виды изменений в деятельности компании: основная структура, цели и задачи деятельности, управленческие процессы, организационная культура, человеческий фактор, эффективность работы организации.

2. Классификация перемен по Р. Холлу: по степени изменений; по сфере в которой происходят; по степени запланированности.

3. Цели преобразований: основные и соподчиненные. Объекты преобразований.

Вариант ♦3

1. Основные причины, побуждающие организации к переменам.

2. Подходы к процессу изменений. Процесс управления изменениями.

3. Основное содержание управления изменениями в организации, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов.

Вариант ♦4

1. Классификация методов организационных изменений (перемен).

2. Общие методы организационных изменений: реинжиниринг, метод сравнения, наделения полномочиями, организационное развитие.

3. Управление поведением клиентуры. ?Антиклиентурное?, ?псевдоклиентурное? поведение.

Вариант ♦5

1. Методы индивидуальных преобразований: беседы, индивидуальные занятия, рекомендации, программы наставничества, консультирование, тренинги.

2. Рефлексивная модель управления: сущность, процесс. Рефлексивное обучающее погружение.

3. Типы клиентов. Приемы стимулирования покупателей.

Вариант ♦6

1. Методы групповых изменений: метод тренинга, лекционный метод, кейс-метод, дискуссионный, деловых игр и моделирования, программное обучение, ролевой метод, метод создания команд.

2. Методы организационных изменений развития организации, основанный на концепции обучающихся организаций.

3. Потенциальные угрозы при осуществлении нововведений. Функции руководителя-преобразователя.

Вариант ♦7

1. Организация как объект управления и изменения.

2. Источники организационных изменений: внутренние, внешние.

3. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Жизненный цикл и стратегии организации в условиях изменения: выживание и аккомодация.

Вариант ♦8

1. Антикризисное управление изменениями. Стратегии управления сокращением организации (по С.Дж. Фримену, К.Д. Кэмерону, А.К. Мишра): сокращения рабочей силы, репроектирования, системная.
2. Основополагающие направления в условиях сокращения организации по С.Дж. Фримену ? укрепление и реориентация. Сокращение организаций и культура качества.
3. Практические тенденции сокращения организации. Возможные тактики управления организацией, находящейся в упадке.

Вариант ♦9

1. Характеристика движущих сил преобразований в организации: внешние (состояние экономики, рынка рабочей силы, технологии, социальные тенденции в обществе, события политики, конкуренция) и внутренние (рационализация, профессионализация, социализация).
2. Характеристика современного подхода к управлению организацией на основе изменений. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление.
3. Типы личностей по отношению к нововведениям.

Вариант ♦10

1. Управление изменением организационной культурой.
2. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры.
3. Характеристики обучающихся организаций: особенности, типология, сравнение традиционных и обучающихся организаций.

Вариант ♦11

1. Сущность понятия сопротивления изменениям.
2. Уровни сопротивления: личностный (микроуровень) и организационный (мезоуровень).
3. Причины сопротивления переменам: изменения в статусе и влиянии, изменения в базе используемых ресурсов, степень ответственности за прошлое, ценности организационной культуры, причины сопротивления, относящиеся к физическим и экономическим условиям труда.

Вариант ♦12

1. Типы реакции на проводимые изменения (по В. Ньюстрому, К. Девису). Типы поведения сотрудников: функциональное, дисфункциональное.
2. Виды сопротивлений организационным изменениям: логическое, психологическое, социологическое.
3. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Типология ролевых позиций агентов изменений.

Вариант ♦13

1. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.
2. Методы к управлению изменениями: принудительный, адаптивный, кризисный, управляемый.
3. Методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротивление в организации: передача информации, привлечение подчиненных к принятию решения, переговоры для обеспечения одобрения новшеств, кооптация, маневрирование, принуждение. Практические приемы преодоления сопротивления в организации.

Вариант ♦14

1. Изменение личностного делового поведения: саморегуляция,
2. Инициативное деловое поведение.
3. Социализация и индивидуализация. Методы изменения организационной культуры.

Вариант ♦15

1. Управление удовлетворенностью сотрудников трудовой деятельностью: определение, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, параметры удовлетворенности трудом ? основные, второстепенные.
2. Следствия удовлетворенности трудом.
3. Способы проявления неудовлетворенности трудовой деятельности.

Вариант ♦16

1. Управление процессом изменения мотивацией.
2. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.
3. Создание организаций с высокой степенью вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, участие в прибылях.

Вариант ♦17

1. Должностная модель поведения. Структура предписанного поведения. Разновидности поведения должностных лиц.
2. Дисциплинарные воздействия ? профилактические, корректирующие.
3. Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений.

Вариант ♦18

1. Подкрепление и наказание ? ключевые принципы процесса научения.
2. Нематериальное вознаграждение: вознаграждение потреблением, видимые и публичные вознаграждения, социальное вознаграждение, вознаграждение пользованием, подарки, проектирование рабочего места.
3. Модели управленческих ориентаций: демократизаторская, гуманизаторская, бюрократическая, технократическая, авторитарная, инноваторская.

Вариант ♦19

1. Проектирование рабочих мест и качество трудовой деятельности.
2. Подходы к проектированию рабочего места: научная организация труда, обогащения труда, характеристики рабочего места, качество трудовой жизни.
3. Перепроектирование рабочих мест для персонала. Модель характеристик работы Р. Хэкмана и Г. Олдхэма.

Вариант ♦20

1. Управленческая концепция руководителя: понятие, подходы к выбору стратегий ? экстенсивный, интенсивный.
2. Виды управленческих концепций: командные, индивидуальные. Управленческие команды руководителя ? ?свой?, ?профи?.
3. Осознание управленческой концепции: уровни формальный, неформальный, полупформальный.

**Экзамен**

Вопросы к экзамену:

1. Понятие, сущность и роль управления изменениями.
2. Современный подход к управлению изменениями.
3. Типология изменений в организации.
4. Виды изменений в деятельности кампании: основная структура, цели и задачи деятельности, управленческие процессы, организационная культура, человеческий фактор, эффективность работы организации.
5. Классификация перемен по Р. Холлу: по степени изменений; по сфере в которой происходят; по степени запланированности.
6. Цели и объекты преобразований.
7. Основные причины, побуждающие организации к переменам.
8. Подходы к процессу изменений.
9. Процесс управления изменениями. Этапы процесса изменений.
10. Классификация методов организационных изменений (перемен).
11. Организация как объект управления и изменения.
12. Антикризисное управление изменениями.
13. Стратегии управления сокращением организации (по С. Дж. Фримену, К. Д. Кэмерону, А. К. Мишра); сокращения рабочей силы, репроектирования, системная.
14. Причины сопротивления переменам.
15. Типы, виды и формы сопротивления.
16. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.
17. Инновации в организациях: определение, виды.
18. Процесс и принципы нововведений.
19. Методы и приемы управления изменениями.
20. Изменение личностного делового поведения: саморегуляция,
21. Причины сопротивления изменениям.
22. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
23. Концепция организационного развития.
24. Управление коммуникациями в организации.
25. Системный подход к построению организации.
26. Характеристика основных элементов и связей в организации.
27. Роль менеджмента в обеспечении организационных изменений.
28. Основные компоненты организационных изменений.
29. Условия эффективного проведения организационных изменений.
30. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.
31. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений.
32. Проблемы контроля сопротивления и власти в организационных изменениях.
33. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.
34. Условия проведения реструктуризации и ее этапы.
35. Управленческие мотивационные стратегии.
36. Проблемы эффективности самостоятельных бизнес-процессов и их комплекса.
37. Методы проведения оптимизации бизнес-процессов.
38. Концепции реинжиниринга. Этапы проведения реинжиниринга.
39. Управление процессом изменения мотивацией.
40. Управление изменением организационной культурой.
41. Методы изменения организационной культуры.
42. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры.
43. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры.
44. Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений.
45. Функции руководителя-преобразователя.
46. Реакция организации на изменения внешней среды.

47. Планирование проведения изменений и преодоление сопротивления.  
 48. Практические приемы преодоления сопротивления в организации.  
 49. Организационное развитие: программы организационных изменений.  
 50. Оценка программ изменений организации.

#### 6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
<b>Семестр 4</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	30
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	10
<b>Экзамен</b>	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

#### 7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Справочная система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>

Электронно-библиотечная система. - <http://znanium.com>

Энциклопедия Википедия - <http://en.wikipedia.org>

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Обучение строится на основе лекционных и практических занятий. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов дисциплины, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. В процессе изучения курса студенты получают устойчивые знания о значении и роли дисциплины в современной экономике.

Теоретическое освоение курса предполагает изучение особенностей темы, осмысление круга проблем, определяющих теорию вопроса.

Практическое освоение курса предполагает приобретение конкретных навыков в данной сфере. Студенты должны приобрести навыки, обозначенные в требованиях к направлению, знать, уметь и владеть указанными компетенциями.

Индивидуальные занятия предполагают работу каждого студента по индивидуальному (групповому) заданию и личный устный или письменный отчет.

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по литературе, рекомендованной для выполнения индивидуальных заданий по курсу.

Для проверки эффективности преподавания дисциплины проводится контроль знаний студентов. При этом используются оценочные средства текущего и итогового контроля.

Работа на занятиях предполагает активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов. Для подготовки к занятиям рекомендуется обращать внимание на проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них.

При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернет.

Письменная домашняя работа и задания могут быть индивидуальными и общими.

В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один, кроме тех вопросов, в скобках к которым указано - 2 ответа, 3 ответа.

При подготовке к экзамену необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на занятиях в течение семестра.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

Компьютерный класс.

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.02 "Менеджмент" и магистерской программе "Инновационный менеджмент".



### Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Инновационный менеджмент

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

#### Основная литература:

1. Блинов А. О. Управление изменениями [Электронный ресурс] / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - Москва : Дашков и К, 2017. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02291-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=450815>.
2. Кожевина О. В. Управление изменениями: Учебник / Кожевина О. В. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009813-5, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536035>.
3. Резник С. Д. Управление изменениями: Учебник / Резник С.Д., Черниковская М.В., Чемезов И.С., - 3-е изд., перераб и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 379 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-009076-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=542710>.

#### Дополнительная литература:

1. Агарков А. П. Управление инновационной деятельностью / Агарков А.П., Голов Р.С. - М.:Дашков и К, 2017. - 208 с.: ISBN 978-5-394-02328-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=512013>.
2. Герасимов, Б.Н. Моделирование процесса управления изменениями в организациях [Электронный ресурс] / Б.Н. Герасимов. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник, 2015. - 12 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526860>.
3. Зуб А. Т. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник / А.Т. Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-8199-0631-6, 300 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=510072>.
4. Распопов В. М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.: 60x88 1/16. (обложка) ISBN 978-5-9776-0052-1, 100 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=465261>.
5. Резник С. Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации : учеб. пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская ; под общ. ред. С.Д. Резника. ? 2-е изд., стереотип. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 210 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=930918>.

**Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Направление подготовки: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Инновационный менеджмент

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2017

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.