

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Высшая школа бизнеса КФУ



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Таюрский Д.А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Управление организационными изменениями Б1.В.ОД.12

Направление подготовки: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Менеджмент предприятия

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Павлова А.В.

Рецензент(ы):

Кульбарисова Е.А.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Ахметшина А. Р.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Высшей школы бизнеса КФУ:

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 92924117

Казань

2017

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) профессор, д.н. (доцент) Павлова А.В. кафедра общего менеджмента Институт управления, экономики и финансов , Adeliya.Pavlova@ksu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Основной целью дисциплины заключается в овладении студентами навыками эффективного планирования и внедрения изменений в организации.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.12 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.02 Менеджмент и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 2 курсе, 4 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел Б.1.В.ОД.11 обязательных дисциплин вариативной части профессиональной образовательной программы по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа - Менеджмент предприятия. Осваивается на 2 курсе, в 4 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

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

Самостоятельная работа - 79 час.

Контроль - экзамен - 9 часов .

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
пк2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- основные понятия, законы и принципы, лежащие в основе управления изменениями и организационным развитием;
- содержание процесса изменений, его основные этапы, риски, возникающие на каждом этапе и пути их преодоления.

2. должен уметь:

- использовать модель Надлера-Ташмена при планировании изменений использовать концепцию 'разморозка - изменение - заморозка' при проведении изменений;
- использовать модель Коттера при внедрении изменений в организации.

3. должен владеть:

- планирования изменений;
- мотивирования людей на изменения.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- применять полученные знания и навыки в понимании процесса изменений и закономерностей, по которым они протекают, в умении планировать и осуществлять изменения в коллективах и организациях.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

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

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 4 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основы изменений в организации	4		0	2	0	Эссе
2.	Тема 2. Необходимость развития и изменения	4		0	2	0	Письменное домашнее задание
3.	Тема 3. Сопротивление организационным изменениям, его причины и методы преодоления	4		1	2	0	Письменная работа
4.	Тема 4. Управление взаимоотношениями в условиях осуществления организационных изменений	4		1	2	0	Контрольная работа
5.	Тема 5. Самообучающаяся организация	4		1	2	0	Научный доклад
6.	Тема 6. Изменения: законы и стратегии, принципы и модели	4		1	2	0	Творческое задание

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
7.	Тема 7. Построение эффективной команды в условиях организационных изменений	4		1	2	0	
8.	Тема 8. Лидер изменений	4		1	0	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	4		0	0	0	Экзамен
	Итого			6	14	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Основы изменений в организации

практическое занятие (2 часа(ов)):

Изменения и подходы к ним. Системный подход. Взгляд с "высоты птичьего полета". Переосмысление роли менеджера на пороге XXI века. Новые роли современного менеджера. Представления о работе в европейских культурах. Организации как политические системы. Три движущие силы новой экономики. Три типа развития организации. Три формы изменений. Три роли участников процесса изменений

Тема 2. Необходимость развития и изменения

практическое занятие (2 часа(ов)):

Причины и источники изменений. Жизненный цикл и природа проблем. Этапы развития и кризисы роста по Л.Грейнеру. Особенности проведения изменений в растущих и стареющих компаниях. Организационные реакции на изменения: задействование ?рычагов изменения?; влияние структурных факторов; влияние факторов, связанных с культурой организации; сетевые организации и менеджер в роли "брокера".

Тема 3. Сопротивление организационным изменениям, его причины и методы преодоления

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Типичные ситуации сопротивления организационным изменениям. Основные причины и формы проявления сопротивления. Методы преодоления сопротивления персонала при реализации организационных изменений.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Личные и организационные формы барьеров при проведении изменений. Психолого-поведенческие характеристики человека в условиях изменений. Методика оценки готовности организации к изменениям. Матрица позиционирования организации относительно успеха изменений в ней.

Тема 4. Управление взаимоотношениями в условиях осуществления организационных изменений

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Управление конфликтами: некоторые дилеммы конфликта; источники межличностных конфликтов; способы разрешения конфликтов.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Официальное улаживание разногласий: типы разногласий; работа с жалобами; дисциплинарные воздействия. Средства коммуникаций и их влияние на процесс внедрения изменений.

Тема 5. Самообучающаяся организация

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Проблемы перехода от индустриальной модели организации к интеллектуальной. Атрибуты самообучающейся организации. Сравнительный анализ самообучающейся и традиционной организации. Поэтапная модель развития навыков.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Оценка деятельности и развития человеческих ресурсов; схема оценки деятельности как организационный процесс. Объединение различных элементов развития человеческих ресурсов. Цели индивидуума, мотивация и стандарты организации. Цикловая аттестация и наблюдение роста, причины отклонения. Эффективность инвестиций в персонал. Типы обучающихся взрослых и особенности обучения взрослых людей. Развитие персонала. Мотивация персонала в создании самообучающейся организации.

Тема 6. Изменения: законы и стратегии, принципы и модели

лекционное занятие (1 часа(ов)):

"Естественные законы" изменений. Что такое стратегия. Виды стратегий организационных изменений. Выбор стратегии. Основные принципы управления организационными изменениями. Траектория развития "парадокса Икара" (по Миллеру)

практическое занятие (2 часа(ов)):

Структура системы управления организационными изменениями. Модель переходного периода. Модель "СТВ". Модель "EASIER". Мониторинг и контроль процесса изменений. Три закона Ньютона в управлении изменениями. Модель активного и реактивного управления изменениями. Этапы успешных крупномасштабных перемен.

Тема 7. Построение эффективной команды в условиях организационных изменений

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Понятие команды и группы, условия применения их в условиях изменений. Получение максимально возможного вклада от каждого члена команды: регулирование численности и состава команды; функциональные и командные роли; типы поведения в команде и лидерство в условиях изменений. Четыре лица команды. Командные роли по Р. Белбину.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Активизация творчества. Работа в команде и самоуправляемые команды. Изучение динамики команды: обеспечение сплоченности без конформизма; развитие коммуникаций и установление здоровых норм; жизненный цикл команды. Управление межгрупповыми связями и внешними связями: ответственность команды перед организацией при взаимодействии с элементами внешнего окружения. Инновационные команды в работе.

Тема 8. Лидер изменений

лекционное занятие (1 часа(ов)):

"Измерения" управленческой деятельности. Причины не результативного лидерства. Лидерское Целеполагание. Особенности лидерского поведения в условиях организационных изменений.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Основы изменений в организации	4		подготовка к эссе	10	Эссе
2.	Тема 2. Необходимость развития и изменения	4		подготовка домашнего задания	10	Письменное домашнее задание

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
3.	Тема 3. Сопротивление организационным изменениям, его причины и методы преодоления	4		подготовка к письменной работе	10	Письменная работа
4.	Тема 4. Управление взаимоотношениями в условиях осуществления организационных изменений	4		подготовка к контрольной работе	9	Контрольная работа
5.	Тема 5. Самообучающаяся организация	4		подготовка к научному докладу	10	Научный доклад
6.	Тема 6. Изменения: законы и стратегии, принципы и модели	4		подготовка к творческому заданию	10	Творческое задание
7.	Тема 7. Построение эффективной команды в условиях организационных изменений	4		Подготовка к дискуссии	10	Дискуссия
8.	Тема 8. Лидер изменений	4		Подготовка к коллоквиуму	10	Коллоквиум
	Итого				79	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Для освоения дисциплины студент должен соблюдать следующие правила:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов Программы дисциплины с целью понимания ее содержания и достигаемых результатов при успешном освоении всех дидактических единиц по каждой представленной теме.
2. Указанные по каждой теме первоисточники необходимо изучить до посещения соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не базового материала.
3. Семинар по дисциплине является аудиторным занятием, в процессе которого преимущественно осуществляется контроль полученных знаний, а также отработки практических навыков решения учебных задач.
4. По данной дисциплине самостоятельная работа включает в себя следующие виды работ:
 - изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы, при подготовке к семинарским занятиям, опросам, контрольным работам, выполнении самостоятельной работы;
 - подготовка эссе;
 - подготовка к контрольной работе;

Эссе (небольшая письменная работа), выполняется по указанным темам и предполагает проверку знания обучающимся теоретического материала и технологической части. Структура эссе (с учётом всех особенностей и специфики вопроса), как правило, должна включать в себя следующие смысловые элементы: введение или вступление, в котором анализируется значение и место раскрываемого вопроса; основная часть, посвящённая изложению известных студенту сведений по заданному вопросу, в том числе анализу практических аспектов управления заключение, в котором подводятся итоги изложенного материала, высказывается индивидуальная позиция студента по заданному вопросу. Список использованных нормативных правовых документов, источников и литературы, иллюстрированных материалов. Объем эссе в текстовом виде не должен превышать 5-7 страниц. Эссе сдается преподавателю в установленный срок.

Контроль самостоятельной работы осуществляется на семинарских занятиях путем проверки выполнения контрольной работы, а также оценки участия в выступлениях с научными докладами.

5. Подготовка к экзамену является заключительным этапом изучения дисциплины и является средством текущего контроля. В процессе подготовки выявляются вопросы, ответы по которым носят дискуссионный характер. Данные вопросы можно уточнить у преподавателя.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Основы изменений в организации

Эссе , примерные вопросы:

Напишите эссе (не менее 5000 знаков) на тему "Изменение в моей жизни". В эссе ответьте на следующие вопросы: 1. Опишите ситуацию изменения в Вашей жизни. 2. Каковы были причины этого изменения? 3. Какова была Ваша реакция на необходимость данного изменения?

Тема 2. Необходимость развития и изменения

Письменное домашнее задание , примерные вопросы:

1. Опишите психологические особенности поведения человека в условиях изменений. 2. Какова роль системного подхода в управлении организационными изменениями? 3. Что является причиной дезинтеграции в организации? 4. В чем проявляется расточительство в сфере человеческого капитала и какие изменения оно обуславливает? 5. В чем состоит принципиальное различие кризиса лидерства и кризиса автономии согласно модели развития Л.Грейнера?

Тема 3. Соппротивление организационным изменениям, его причины и методы преодоления

Письменная работа , примерные вопросы:

Подготовьте письменный ответ на следующие вопросы: 1. Индивидуальные реакции на изменения. 2. Индивидуальные предпочтения и изменения. 3. Сформулируйте принципы поддержки изменений. 4. Определите характер принятия решений в организациях в условиях изменений 5. Охарактеризуйте роль организационной культуры в осуществлении изменений

Тема 4. Управление взаимоотношениями в условиях осуществления организационных изменений

Контрольная работа , примерные вопросы:

Контрольная работа должна содержать развернутые ответы на предлагаемые вопросы. 1. Используя способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу, свяжите нижеприведенные понятия во взаимосвязанные пары и объясните эту взаимосвязь: Организация Система Изменение Формализованность Специализация Размер организации Внешняя среда Культура организации Специализация Иерархия власти Развитие Кризис Рост Технология Структурные характеристики организации Индивидуальное предпочтение Контекстные характеристики организации 2. Опишите психологические особенности поведения человека в условиях изменений, которые необходимо учитывать при руководстве коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. 3. Какова роль системного подхода в управлении организационными изменениями и какие методы анализа, поиска, моделирования и принятия конструктивных решений в деятельности организаций возможно применить в условиях проведения изменений? 4. Что является причиной дезинтеграции в организации? 5. Какие особенности проектов изменений необходимо учитывать при их реализации в российских организациях?

Тема 5. Самообучающаяся организация

Научный доклад , примерные вопросы:

1. Определите роль управления знаниями в успешном проведении организационных изменений. 2. Проведите анализ российской практики управления знаниями и выявите наиболее характерные тенденции данного процесса и наиболее характерные трудности. 3. Определите характеристики демонстрирующие эффективность инвестиций в персонал. 4. Определите особенности обучения взрослых. 5. Охарактеризуйте стили обучения взрослых.

Тема 6. Изменения: законы и стратегии, принципы и модели

Творческое задание , примерные вопросы:

1. Каковы условия применения директивной стратегии осуществления изменений? 2. Каковы условия применения системной технологии вмешательства? 3. Каковы условия применения аналитической стратегии осуществления изменений? 4. Каковы условия применения нормативной стратегии осуществления изменений?

Тема 7. Построение эффективной команды в условиях организационных изменений

Дискуссия, примерные вопросы:

Организируйте и проведите дискуссию по следующим вопросам: 1. Укажите две или три возможности, когда стремление к достижению командных целей и стремление к активизации творчества команды могут быть: - Взаимоисключающими; - Источником потенциального конфликта для менеджера. 2. Как повысить эффективность команды стратегических изменений? 3. Каким должен быть лидер команды стратегических изменений?

Тема 8. Лидер изменений

Коллоквиум, примерные вопросы:

1. Российская практика управленческого консультирования в области управления организационным развитием и организационными изменениями. 2. Зарубежная практика управленческого консультирования в области управления организационным развитием и организационными изменениями. 3. Лидерство в изменениях. 4. Понятие и причины возникновения сопротивления при проведении организационных изменений. 5. Способы преодоления сопротивлений при проведении организационных изменений. 6. Стратегии представления изменений, направленных на предотвращение сопротивления организационным изменениям. 7. Значение PR при осуществлении организационных изменений. 8. Развитие персонала, как элемент осуществления организационных изменений. 9. Контроллинг в системе управления организационными изменениями. 10. Эффективность организационных изменений. 11. Оценка эффективности организационных изменений. 12. Стратегии изменений. 13. Формирование эффективной команды изменений. 14. Внутрифирменные коммуникации в условиях изменений. 15. Мотивация персонала в условиях изменений. 16. Модели осуществления организационных изменений. 17. Системный подход в управлении организационными изменениями. 18. Самообучающаяся организация. 19. Предпосылки организационных изменений. 20. Информационные системы поддержки управления организационными изменениями. 21. Проблемы внедрения стратегий организационных изменений. 22. Российский опыт осуществления организационных изменений. 23. Сравнительный анализ реинжиниринга и организационного развития. 24. Виды кризисов, приводящих к необходимости изменений. 25. Конфликт в организации, обусловленный организационным изменением. 26. Стратегическое управление в контексте организационных изменений. 27. Контроль в системе управления организационными изменениями. 29. Место управления организационными изменениями в антикризисном управлении. 30. Организационное проектирование в управлении организационными изменениями. 31. Особенности разработки управленческих решений в условиях осуществления организационных изменений. 32. Изменение организационной культуры в рамках осуществления организационных изменений. 33. Система измерений при оценке организационных изменений. 34. Имитационное моделирование 35. Сценарный подход в системе поддержки принятия решений в области управления организационными изменениями.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Примерные вопросы к экзамену:

1. Понятие организации как системы
2. Алгоритм системной технологии вмешательства как метод диагностики и анализа запросов потребителей.
3. Основные постулаты стратегии организационного развития, применяемые при моделировании изменений, направленных на разработку и обоснование стратегии развития организации.
4. Разделяемое видение будущего как элемент руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
5. Значение различий теорий организационного развития и хозяйственного реинжиниринга при планировании сервисной деятельности.
6. Модель управления изменениями Л.Грейнера как инструмент прогнозирования и управления развитием организации.
7. Модель управления изменениями Бостонской Консалтинговой Группы как инструмент управления развитием организации.
8. Фасилитаторство как готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
9. В каких ситуациях применение организационного развития наиболее уместно"
10. Какие методы анализа, поиска, моделирования и принятия конструктивных решений в деятельности организации позволяют выявить внешние причины застоя, назовите типичные внешние причины застоя.

11. Какие методы анализа, поиска, моделирования и принятия конструктивных решений в деятельности организации позволяют выявить внутренние причины застоя, назовите типичные внутренние причины застоя.
12. В чем заключается взаимосвязь системной технологии вмешательства и стратегии организационного развития и как она должна быть учтена при принятии тактических и стратегических решений в разработке и реализации продукции, товаров, работ и услуг, соответствующих требованиям потребителей"
13. Как руководитель в своей профессиональной деятельности по руководству коллективом должен учитывать такое явление как "монстр перемен"
14. Причины возникновения сопротивления изменениям
15. Использование методов преодоления сопротивления изменениям как навык управления собой и коллективом сервисной организаций в условиях реализации проектов изменений.
16. Понятие взаимодополняющей команды
17. Этапы формирования команды организационных изменений
18. Какие роли выделяют в команде (по Р.Белбину)"
19. Четыре лица команды.
20. Понятие самообучающейся организации
21. Особенности обучения взрослых
22. Развитие персонала в условиях изменений
23. Цели организационного развития
24. Цели хозяйственного реинжиниринга
25. Какие виды кризиса приводят к применению либо организационного развития, либо хозяйственного реинжиниринга"
26. Сильные и слабые стороны организационного развития
27. Сильные и слабые стороны хозяйственного реинжиниринга
28. Каков характер изменений при организационном развитии и при хозяйственном реинжиниринге"
29. Понятие кризиса успеха
30. Понятие кризиса стратегии
31. Эволюция концепций жизненного цикла организации.
32. Модели жизненного цикла организации.
33. Понятие нормальных и аномальных проблем.
34. Сущность организационной терапии.
35. Сущность этапа "ухаживания" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
36. Нормальные и аномальные проблемы этапа "ухаживания".
37. Эффективный стиль лидерства на этапе "ухаживания".
38. Ловушки этапа "ухаживания".
39. Организационная терапия на этапе "ухаживания".
40. Сущность этапа "младенчества" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
41. Нормальные и аномальные проблемы этапа "младенчества".
42. Эффективный стиль лидерства на этапе "младенчества".
43. Ловушки этапа "младенчества".
44. Организационная терапия на этапе "младенчества".
45. Сущность этапа "go-go" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
46. Нормальные и аномальные проблемы этапа "go-go".
47. Эффективный стиль лидерства на этапе "go-go".
48. Ловушки этапа "go-go".
49. Организационная терапия на этапе "go-go".
50. Сущность этапа "юность" в теории жизненного цикла И.Адизеса.

51. Нормальные и аномальные проблемы этапа "юность".
52. Эффективный стиль лидерства на этапе "юность".
53. Ловушки этапа "юности".
54. Организационная терапия на этапе "юности".
55. Сущность этапов "расцвет" и "стабильность" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
56. Нормальные и аномальные проблемы этапов "расцвет" и "стабильность".
57. Эффективный стиль лидерства на этапах "расцвет" и "стабильность".
58. Организационная терапия на этапах "расцвет" и "стабильность".
59. Сущность этапа "аристократия" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
60. Аномальные проблемы этапа "аристократия".
61. Эффективный стиль лидерства на этапе "аристократии".
62. Организационная терапия на этапе "аристократии".
63. Сущность этапов "Салем-Сити", "бюрократия" и "смерть" в теории жизненного цикла И.Адизеса.
64. Аномальные проблемы этапов "Салем-Сити", "бюрократия" и "смерть".
65. Организационная терапия на этапах "Салем-Сити", "бюрократия" и "смерть".

7.1. Основная литература:

1. Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=363721>
2. Кожевина О. В. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 286 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=258500>
3. Распопов В. М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 336 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=396003>
4. Резник С. Д. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=425305>

7.2. Дополнительная литература:

1. Ляндау Ю. В. Теория процессного управления: Монография / Ю.В. Ляндау, Д.И. Стасевич. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 118 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=375981>
2. Москвин С. Н. Управление стратегическими организационными изменениями в условиях экономики, основанной на знаниях / С. Н. Москвин. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2011. - 99 с. - ISBN 978-5-7638-2087-4. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=443101>
3. Сажина М. А. Управление кризисом: Учебное пособие / М.А. Сажина. - М.: ИД ФОРУМ:ИНФРА-М, 2012. - 256 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=249785>
4. Сухарев О. С. Управление структурными изменениями экономики: Монография / О.С. Сухарев, С.А. Логвинов. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 368 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=398534>

7.3. Интернет-ресурсы:

- Журнал ВАК РФ - www.uecs.ru
- Журнал Гильдии Лидеров Перемен - www.kinsmark.com
- Издание для профессиональных консультантов - http://consulting.ru/askeri_170
- Официальный сайт Института управления Адизеса - <http://russia.adizes.com/>
- Официальный сайт Министерства экономического развития РФ - <http://ecopomy.gov.nr>

Портал управления организационными изменениями - <http://www.markus.spb.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление организационными изменениями" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. 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, УМК, 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 профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Освоение дисциплины "Управление организационными изменениями" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 20 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.02 "Менеджмент" и магистерской программе Менеджмент предприятия .

Автор(ы):

Павлова А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Кульбарисова Е.А. _____

"__" _____ 201__ г.