

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 12.07.2023 14:17:03

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

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

**Институт**      Институт менеджмента

**Кафедра**      Метакафедра (УМУ)

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**      Б1.О.32 Управление изменениями

**Основная профессиональная образовательная программа**      38.03.02 Менеджмент программа Управление логистикой в бизнесе

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Самара 2023

## 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, Основы проектной деятельности, Управление человеческими ресурсами, Адаптация лиц с ОВЗ, Экономическая теория, Экономическая история, Экономика организации, Финансовая и налоговая система РФ, Основы менеджмента, Деловые коммуникации и документооборот, Теория отраслевых рынков, Основы финансовых расчетов, Предпринимательское дело, Бизнес-планирование, Финансовый рынок

## 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:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОПК-1	ОПК-1.1: Знать:	ОПК-1.2: Уметь:	ОПК-1.3: Владеть (иметь навыки):
	теоретические инструменты и методы для оценки состояния экономики и экономической политики государства	использовать методы графического и экономико-математического анализа для определения поведенческих, функциональных взаимосвязей между экономическими показателями	навыками системного анализа деятельности организации и ее составляющих, используя современные информационные технологии

ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ОПК-3	ОПК-3.1: Знать:	ОПК-3.2: Уметь:
	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	навыками оценки корпоративной ответственности в социальной политике

### 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 6
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	8	8	0.05		49	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3
2.	Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	10	10	0.1		40.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3
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	0.05		60	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3
2.	Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	1	1	0.1		61.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3
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.		лекция	Виды изменений и их причины

	Основные аспекты управления изменениями	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

		- подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - 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, 2021. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468828>

#### Дополнительная литература

1. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469104>

#### 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, 2021. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04967-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473009> .

### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint).

### 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. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. 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. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»
2. Информационно-справочная система «ГАРАНТ-Аналитик»

### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран 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 нужное знаком «+»
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:
	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли
Пороговый	понятие социального взаимодействия и сущность командной работы, методики формирования команд;	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом;	владеть методами организации коллектива
Стандартный (в дополнение к пороговому)	этапы развития команды, 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
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту; осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	владеть методами организации и управления коллективом, планированием его действий, построения эффективного взаимодействия участников команды.

#### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		ОПК-1.1: Знать:	ОПК-1.2: Уметь:
	теоретические инструменты и методы	использовать методы графического и	навыками системного анализа деятельности

	для оценки состояния экономики и экономической политики государства	экономико-математического анализа для определения поведенческих, функциональных взаимосвязей между экономическими показателями	организации и ее составляющих, используя современные информационные технологии
Пороговый	теоретические инструменты оценки состояния экономики	использовать методы графического и экономико-математического анализа экономическими показателями	навыками системного анализа деятельности организации
Стандартный (в дополнение к пороговому)	теоретические инструменты и методы для оценки состояния экономики и экономической политики государства	использовать методы графического и экономико-математического анализа, методы экономического и организационного анализа	навыками системного анализа деятельности организации
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	теоретические инструменты и методы для оценки состояния экономики и экономической политики государства	использовать методы графического и экономико-математического анализа для определения поведенческих, функциональных взаимосвязей между экономическими показателями	навыками применения основных методов исследования организаций, навыками системного анализа деятельности организации и ее составляющих, используя современные информационные технологии

ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
	ОПК-3.1: Знать:	ОПК-3.2: Уметь:	ОПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	навыками оценки корпоративной ответственности в социальной политике
Пороговый	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии,	разрабатывать варианты решений, нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений	навыками разработки управленческих решений, навыками оценки корпоративной ответственности в социальной политике

	основные понятия в области принятия решений		
Стандартный (в дополнение к пороговому)	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии, основные понятия в области принятия решений; методы разработки и обоснования управленческих решений	разрабатывать варианты решений, определять их социальную значимость; формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	навыками разработки управленческих решений, навыками оценки корпоративной ответственности в социальной политике

### 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-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3	Тестирование	Зачёт
2.	Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3	Тестирование	Зачёт

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
-------------------	------

<p>Основные аспекты управления изменениями</p>	<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>
<p>Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации</p>	<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) administrating, предпринимательство — (E) entrepreneuring, интеграция — (I) integrating.</li> <li>34. Стили управления, их изменение.</li> <li>35. Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений.</li> </ol>

**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
- 20.2. Не 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> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <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

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-3, ОПК-1, ОПК-3
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне