

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

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

Дата подписания: 11.07.2022 11:41:15

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**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 № 9 от 31 мая 2022 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

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

**Основная профессиональная образовательная программа**      38.03.02 Менеджмент программа Финансовый менеджмент и управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2022

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

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

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

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

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

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Командообразование и работа в команде, Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО, Адаптация лиц с ОВЗ, Управление человеческими ресурсами, Основы проектной деятельности, Управление сообществами, Основы учета и финансовой отчетности, 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

Последующие дисциплины по связям компетенций: Корпоративные финансы

## 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	навыками системного анализа деятельности организации и ее составляющих, используя современные информационные технологии

		экономическими показателями	
--	--	-----------------------------	--

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

### 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	10	10	0,1		49,8	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	8	8	0,05		40,05	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	0,1		61,8	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	0,05		60,05	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.	Основные аспекты управления изменениями	лекция	Виды изменений и их причины
		лекция	Политика изменений и модели управления изменениям
		лекция	Особенности управления изменениями на разных этапах жизненного цикла организации
		лекция	Особенности управления изменениями организационных структур
2.	Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	лекция	Управление групповым поведением в процессе изменений
		лекция	Причины сопротивления изменениям и методы их устранения
		лекция	Власть и стили руководства в управлении изменениями
		лекция	Сущность и виды стратегий изменений
		лекция	Выбор стратегии изменений и её реализация

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

#### Тематика занятий семинарского типа

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

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

#### Иная контактная работа

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

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

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Основные аспекты управления изменениями	- подготовка доклада - 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, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ, протокол № 9 от 31.05.2022; 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	сущность стратегии сотрудничества	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли
Стандартный (в дополнение к пороговому)	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата и оценивать последствия отклонения от результатов	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	сущность стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, оценивать качественный и количественный эффект от предлагаемых действий	навыками обмена информацией с другими членами команды согласно своей роли, уметь снижать уровень конфликтности в коллективе

**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 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

Пороговый	теоретические методы для оценки состояния экономики	использовать методы экономико-математического анализа	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 для определения взаимосвязей между экономическими показателями	навыками системного анализа деятельности организации и ее составляющих
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 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	нести ответственность за реализацию организационно-управленческих решений,	навыками оценки социальной политики организации
Стандартный (в дополнение к пороговому)	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость профессии ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	Разрабатывать самостоятельно управленческие решения и нести за них ответственность	навыками оценки социальной политики организации
Повышенный (в дополнение к пороговому)	содержание, смысл, основные цели, социальную значимость	Разрабатывать и нести ответственность за реализацию	навыками оценки корпоративной

пороговому, стандартному)	профессии ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	организационно-управленческих решений, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций	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
Основные аспекты управления изменениями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Природа и сущность организационных изменений.</li> <li>2. Внешняя среда и жизнедеятельность организации.</li> <li>3. Концепция организационных изменений, ее место в теории менеджмента.</li> <li>4. Необходимость, факторы и природа организационных изменений.</li> <li>5. Идеологические, организационные, кадровые, материальные предпосылки.</li> <li>6. Методы диагностики организации.</li> <li>7. Анализ функций, состава и структуры системы управления. Анализ процессов и методов управления.</li> <li>8. Исследование обеспечения управления (информационного, кадрового, финансового, материально-технического и т. д.)</li> <li>9. Диагностика причин «старения» организации, последствия и риски.</li> </ol>
Стратегии изменений и управление персоналом в период изменений в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Модель «переходного периода». Модель изменений «размораживание-движение-замораживание» (К. Левин).</li> <li>11. Уравнение изменений (Д. Глейчер).</li> <li>12. Методы и инструменты управления изменениями.</li> <li>13. Методы проведения работ по совершенствованию организационных структур.</li> <li>14. Реструктуризация управления организацией.</li> <li>15. Реинжиниринг бизнес-процессов.</li> <li>16. Патологии лидерства.</li> <li>17. Патологии организации.</li> <li>18. Организационные кризисы.</li> <li>19. Факторы, симптомы и причины кризисов в организации.</li> </ol>

	<p>20. Классификация кризисов.</p> <p>21. Последствия кризисов.</p> <p>22. Системное управление рисками развития.</p> <p>23. Проблемы, возникающие на этапе осуществления перемен и их преодоление.</p> <p>24. Причины сопротивления переменам и стереотипы восприятия изменений</p> <p>25. Подходы к преодолению сопротивления переменам.</p> <p>26. Организационные изменения и конфликты.</p> <p>27. Принципы и стадии создания команд для проведения изменений.</p> <p>28. Понятие команды, отличие групп и команд.</p> <p>29. Теория Р.М. Белбина: роли команды.</p> <p>30. Результативность команды.</p> <p>31. Факторы возникновения слабых команд.</p> <p>32. Несоответствие команды менеджмента стадии жизненного цикла организации.</p> <p>33. Основные функции команды по И. Адизесу: производство результатов — (P)roducing, администрирование — (A) administrating, предпринимательство — (E) entrepreneuring, интеграция — (I) integrating.</p> <p>34. Стили управления, их изменение.</p> <p>35. Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений.</p>
--	--

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций**  
**(<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1907>)**

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> <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> </ol>

	<p>23. Какие управленческие ошибки обычно совершают руководители при организации процессов изменений.</p> <p>24. Назовите наиболее часто возникающие проблемы в управлении персоналом и варианты их решения</p> <p>25. Дайте определение понятию «стратегия изменений» и назовите основные принципы («естественные законы») изменений.</p> <p>26. Какие виды стратегий осуществления изменений Вы знаете? Кратко охарактеризуйте каждую из них.</p> <p>27. Что понимают под термином «стратегический континуум»?</p> <p>28. Как осуществляется процесс выбора стратегии?</p> <p>29. Зачем нужен мониторинг и контроль процесса изменений?</p> <p>30. Какие мероприятия могут помочь в осуществлении мониторинга процесса изменений?</p>
--	---

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

##### **Шкала и критерии оценивания**

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