

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 03.09.2026 10:54:57
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) Менеджмент организации

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы: Менеджмент организации

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2023 г.

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Е.С. Мальцева

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и
государственного управления
протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	18
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	18
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	18
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	18
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	18
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	19
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	19
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	19
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	20
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	30

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью учебной дисциплины «Управление изменениями» является формирование прочной теоретической базы для понимания эффективных подходов к осуществлению изменений в организациях, а также практических навыков совершенствования бизнес-процессов, используя технологии изменений.

Задачи учебной дисциплины «Управление изменениями» заключаются в формировании у студентов знаний:

- принципов и форм реализации организационных изменений; факторов и условий, определяющих целесообразность проведения изменений; функционального и структурного оформления деятельности по проведению изменений;
- разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством;
- выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление изменениями» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения	
	очная	очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	108	
Промежуточная аттестация: форма	<i>зачет</i>	<i>зачет</i>
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	36	28
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	34	26
• лекции	18	14
• практические занятия	16	12
• лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)(заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	2	2
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-

Самостоятельная работа (СР), всего:	72	80
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) <i>(заполняется при наличии экзамена по дисциплине)</i>	-	-
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	72	80
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу <i>(заполняется при наличии по дисциплине курсовых работ/проектов)</i>	-	-
• изучение ЭОР	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-
• выполнение индивидуального проекта	-	-
• и другие виды, в т.ч. подготовка эссе	72	80

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ПК-3 Тактическое управление процессами организации производства	ПК-3.2 Разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест	ПК-3.2. 3-1. Знает стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, единая система технологической документации ПК-3.2. У-1. Умеет распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работы по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта
ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	ПК-4.1. 3-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; ПК-4.1. 3-2. Знает структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). ПК-4.1. У-1. Умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; ПК-4.1. У-2. Умеет пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы обучения**

Таблица 3.1

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катг	Всего					
Семестр 5												
1.	Тема 1. Теория изменения: основные понятия изменений Понятия «организация», значение организаций. Организация как механизм, участвующий в преобразованиях. Ключевые факторы ускоряющихся перемен. Факторы, создающие неустойчивую и непредсказуемую среду. Идеологические предпосылки обновлений. Проблема организационных изменений. Понятие об организационном развитии. Модель спланированных изменений К. Левина. Движущие силы делового поведения: цели, деловые качества, профессиональные навыки. Модель большой тройки: три типа развития организации, три формы изменений, три роли участников процесса изменений.	4	2	-	-	10	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	-

2.	Тема 2. Структура изменений Модель Дарила Конера: ключевая модель стойкости и семь поддерживающих моделей: природа изменений; процесс изменений; роли участников процесса изменений; сопротивление изменениям; вовлеченность в процесс изменений (commitment); влияние культуры на изменения; синергия коллективной работы.	4	2	-	-	10	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	-	К.	Э.
3.	Тема 3. Принятие решений в организациях Подходы к принятию решений на основе теории управления. Стабильность и нестабильность внешней среды. Рациональный подход при принятии решений. Необходимость создания коалиции менеджеров. Анализ свободно структурированных коалиций индивидов и групп, имеющих свои предпочтения и интересы в организации. Поддержание силового баланса в пользу максимизации организационной эффективности. Оценивание влияния агентов изменений. Процесс выбора в модели Корнеги. Схема принятия решений в модели инкриминтального процесса. Фаза выбора. Схема «модели мусорного ящика».	2	4	-	-	10	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	К.	Э.

4.	Тема 4. Фазы и стратегия изменений и отечественной практике Преобразование организации. Проведение преобразований. Модели управления организационными изменениями Л. Гейнера. Основные этапы модели. Курт Левин — основоположник теории изменений. Трехэтажная модель процесса изменений. Размораживание как начальная ступень в процессе изменений и условия, способствующие ему. Роль кризиса и позиции руководства организации в осуществлении размораживания. Изменение (движение) как центральная стадия модели. Процессы идентификации и усвоения на стадии движения и их специфика. Дискуссии и групповое взаимодействие как факторы движения к переменам. Повторное замораживание как завершающаяся стадия модели изменений. Поддерживающиеся подпроцессы на этой стадии и формирование механизма мотивации к закреплению изменений. Междисциплинарный подход Курта Левина к проблеме изменений, синтезирующий методы социологии и психологии, и его эффективность. Практическое значение теории и ее дальнейшее развитие.	2	2	-	-	10	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	-	-	Э.
----	---	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	---	---	----

5.	Тема 5. Преодоление сопротивления изменениям Психологические причины сопротивления изменениям. Восприятие предстоящих изменений как угрозы индивидуальным и групповым интересам. Скепсис по отношению к необходимости перемен. Недоверие к изменениям, насаждаемым сверху. Недовольство переменами, происходящими неожиданно. Отсутствие уверенности в положительном исходе перемен, ожидание негативных последствий от предстоящих изменений. Неприятие перемен, проводимых непопулярным лидером. Настороженное отношение к переменам, рекомендованным консультантом по изменениям, избегающим ясного выражения или вуалирующего цели перестройки. Нежелание со стороны руководства иметь дело с непопулярными проблемами, которые могут возникнуть при проведении изменений. Стремление менеджмента избежать потенциальных конфликтов, часто сопровождающих протекание перемен.	2	2	-	-	10	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	-------	---	----

6.	Тема 6. Формирование команд и проведение изменений Рациональное распределение работ, обязанностей и ответственности в процессе проведения перестройки между руководителями организации и рабочими группами. Степень и формы участия топ-менеджмента в реализации изменений. Тактичное вмешательство высшего руководства в возникающие в ходе перестройки конфликты между структурными подразделениями организации в целях достижения компромисса. Обеспечение рационального распределения ресурсов внутри организации на основе взаимных соглашений. Способность руководства противостоять узкопрофессиональному подходу к решению многосторонне перестроечной проблемы, который характерен для специализированных структур организации.	2	2	-	-	10	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	Т.	Э.
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	-------	----	----

7.	Тема 7. Техно структурные интервенции Методика управления изменениями в кризисных ситуациях Слеттера. Методика логических приращений Куина. Сущность организационного развития. Общая схема алгоритма организационного развития. Алгоритм определения текущего и целевого состояния организации при реализации организационного развития. Реинжиниринг как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов компании для достижения коренных улучшений ее деятельности. Реинжиниринг и инновационный подход к организации бизнес-процессов. Специфические условия компании, создающие благоприятные предпосылки для реинжиниринга. Факторы для успешной и неудачной реализации инжиниринга бизнес-процессов. Приверженность руководства компании идее реинжиниринга.	2	2	-	-	12	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	18	16	-	-	72/2	108					

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очно-заочной формы обучения**

Таблица 3.2

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы	дос-ти-же-ни-е	обу-че-ни-е	(зн	дл-я ауд	ит-щи й	ко нт	те ме(	ам) /
-------	---------------------------------------	----------------------------------	----------------	-------------	-----	----------	---------	-------	--------	-------

		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэж, Катт	Всего					
Семестр 5												
1.	Тема 1. Теория изменения: основные понятия изменений Понятия «организация», значение организаций. Организация как механизм, участвующий в преобразованиях. Ключевые факторы ускоряющихся перемен. Факторы, создающие неустойчивую и непредсказуемую среду. Идеологические предпосылки обновлений. Проблема организационных изменений. Понятие об организационном развитии. Модель спланированных изменений К. Левина. Движущие силы делового поведения: цели, деловые качества, профессиональные навыки. Модель большой тройки: три типа развития организации, три формы изменений, три роли участников процесса изменений.	2	2	-	-	12	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	-

2.	Тема 2. Структура изменений Модель Дарила Конера: ключевая модель стойкости и семь поддерживающих моделей: природа изменений; процесс изменений; роли участников процесса изменений; сопротивление изменениям; вовлеченность в процесс изменений (commitment); влияние культуры на изменения; синергия коллективной работы.	2	2	-	-	12	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	-	К.	Э.
3.	Тема 3. Принятие решений в организациях Подходы к принятию решений на основе теории управления. Стабильность и нестабильность внешней среды. Рациональный подход при принятии решений. Необходимость создания коалиции менеджеров. Анализ свободно структурированных коалиций индивидов и групп, имеющих свои предпочтения и интересы в организации. Поддержание силового баланса в пользу максимизации организационной эффективности. Оценивание влияния агентов изменений. Процесс выбора в модели Корнеги. Схема принятия решений в модели инкриминтального процесса. Фаза выбора. Схема «модели мусорного ящика».	2	2	-	-	12	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	К.	Э.

4.	Тема 4. Фазы и стратегия изменений и отечественной практике Преобразование организации. Проведение преобразований. Модели управления организационными изменениями Л.Гейнера. Основные этапы модели. Курт Левин — основоположник теории изменений. Трехэтажная модель процесса изменений. Размораживание как начальная ступень в процессе изменений и условия, способствующие ему. Роль кризиса и позиции руководства организации в осуществлении размораживания. Изменение (движение) как центральная стадия модели. Процессы идентификации и усвоения на стадии движения и их специфика. Дискуссии и групповое взаимодействие как факторы движения к переменам. Повторное замораживание как завершающаяся стадия модели изменений. Поддерживающиеся подпроцессы на этой стадии и формирование механизма мотивации к закреплению изменений. Междисциплинарный подход Курта Левина к проблеме изменений, синтезирующий методы социологии и психологии, и его эффективность. Практическое значение теории и ее дальнейшее развитие.	2	2	-	-	10	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	-	-	Э.
----	---	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	---	---	----

5.	Тема 5. Преодоление сопротивления изменениям Психологические причины сопротивления изменениям. Восприятие предстоящих изменений как угрозы индивидуальным и групповым интересам. Скепсис по отношению к необходимости перемен. Недоверие к изменениям, насаждаемым сверху. Недовольство переменами, происходящими неожиданно. Отсутствие уверенности в положительном исходе перемен, ожидание негативных последствий от предстоящих изменений. Неприятие перемен, проводимых непопулярным лидером. Настороженное отношение к переменам, рекомендованным консультантом по изменениям, избегающим ясного выражения или вуалирующего цели перестройки. Нежелание со стороны руководства иметь дело с непопулярными проблемами, которые могут возникнуть при проведении изменений. Стремление менеджмента избежать потенциальных конфликтов, часто сопровождающих протекание перемен.	2	2	-	-	10	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	-------	---	----

6.	Тема 6. Формирование команд и проведение изменений Рациональное распределение работ, обязанностей и ответственности в процессе проведения перестройки между руководителями организации и рабочими группами. Степень и формы участия топ-менеджмента в реализации изменений. Тактичное вмешательство высшего руководства в возникающие в ходе перестройки конфликты между структурными подразделениями организации в целях достижения компромисса. Обеспечение рационального распределения ресурсов внутри организации на основе взаимных соглашений. Способность руководства противостоять узкопрофессиональному подходу к решению многосторонне перестроечной проблемы, который характерен для специализированных структур организации.	2	1	-	-	11	14	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	Т.	Э.
----	--	---	---	---	---	----	----	-------------------	--	-------	----	----

7.	Тема 7. Техно структурные интервенции Методика управления изменениями в кризисных ситуациях Слеттера. Методика логических приращений Куина. Сущность организационного развития. Общая схема алгоритма организационного развития. Алгоритм определения текущего и целевого состояния организации при реализации организационного развития. Реинжиниринг как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов компании для достижения коренных улучшений ее деятельности. Реинжиниринг и инновационный подход к организации бизнес-процессов. Специфические условия компании, создающие благоприятные предпосылки для реинжиниринга. Факторы для успешной и неудачной реализации инжиниринга бизнес-процессов. Приверженность руководства компании идее реинжиниринга.	2	1	-	-	13	16	ПК-3.2; ПК-4.1	ПК-3.2. 3-1. ПК-3.2. У-1. ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2.	Гр.д.	-	Э.
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	14	12	-	-	80/2	108					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Эссе (Э.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Блинов, А. О. Управление изменениями : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 302 с. - ISBN 978-5-394-05123-4. - Текст : электронный. — Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=432105>
2. Резник, С. Д. Управление изменениями : учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 4-е изд., стер. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 379 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/18430. - ISBN 978-5-16-015901-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=422195>
3. Лачинина, Т. А. Управление изменениями : учебное пособие / Т.А. Лачинина. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 259 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1859856. - ISBN 978-5-16-017520-1. - Текст : электронный. — Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=450006>

Дополнительная литература:

1. Кожевина, О. В. Управление изменениями : учебник / О.В. Кожевина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 304 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009813-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=399311>
2. Цай, Е. Л. Управление изменениями : учебное пособие / Е. Л. Цай, И. А. Шевчук, Д. В. Нехайчук. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 201 с. - ISBN 978-5-4499-3400-0. - Текст : электронный. — Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=443938>

Нормативные правовые документы:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об обществах с ограниченной ответственностью" Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru/> - Консультант Плюс;
2. <https://www.garant.ru/> - Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>
3. ЭБС BOOK.ru <http://www.book.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики
2. Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования elibrary.ru <http://elibrary.ru>

3. Scopus – крупнейшая единая база данных, содержащая аннотации и информацию о цитируемости рецензируемой научной литературы, со встроенными инструментами отслеживания, анализа и визуализации данных
4. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- CorporateRegister.com - Глобальная директория компаний, выпускающих социальные отчеты;
- Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <https://eios.reakf.ru/>

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10
Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,
Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,
PeaZip,
Adobe Acrobat Reader DC

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Управление изменениями» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению эссе.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Управление изменениями» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (<i>зачет</i>)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Согласно учебному плану, по дисциплине «Управление изменениями» не предусмотрена курсовая работа.

Перечень вопросов к зачету:

1. Понятие изменений. Фазы и стратегия изменений.
2. Идеологические предпосылки преобразований в организации
3. Общее понятие изменения: спланированные изменения, характер организации, трансформация
4. Современное понятие «управление изменениями». Силы делового поведения
5. Модель «большой тройки» Дарила Коннера
6. Роли участников процесса изменений согласно модели «большой тройки»

7. Модель Дарила Коннера: ключевая модель стойкости и семь поддерживающих моделей
8. Характеристика природы изменений
9. Факторы и параметры, влияющие на организационную структуру
10. Роли участников изменений: спонсор, агент, целевая группа адвокат
11. Модель «сопротивление изменениям» Дарила Коннера
12. Стадии вовлечения в процесс изменений
13. Подход к принятию решений на основе теории управления
14. Модель «принятия решений» Карнеги
15. Модель инкрементального процесса принятия решений Тенри Минцберга
16. Принятие решений при помощи модели «мусорного ящика»
17. Реализация стратегий и управление организационными изменениями
18. Общая характеристика модели жизненного цикла Л. Грейнера
19. Диагностика ситуации изменения и потенциального сопротивления
20. Сущность и формы сопротивлений изменениям
21. Причины возникновения сопротивлений
22. Способы преодоления сопротивлений
23. Методы преодоления сопротивления изменениям
24. Принципы создания команд
25. Условия создания команды и повышение эффективности ее работы
26. Командные роли и их характеристика
27. Командные роли и их характеристика
28. Методика локальных системных интервенций
29. Управление организационными изменениями в специальных случаях (кризисные меры, угрозы)
30. Управление сложными изменениями на основе организационного развития
31. Управление изменениями на основе реинжиниринга сложных процессов
32. Мотивация организационных изменений
33. Психологические причины сопротивления изменениям
34. Обучение, инструктирование и рекомендации в процессе реализации изменений
35. Организационные формы проведения изменений
36. Системы вознаграждения как стимул к успеху организационных изменений
37. Навязанные изменения
38. Реализация стратегий и управление организационными изменениями
39. Общая характеристика модели жизненного цикла Л. Грейнера
40. Диагностика ситуации изменения и потенциального сопротивления
41. Сущность и формы сопротивлений изменениям
42. Причины возникновения сопротивлений
43. Способы преодоления сопротивлений
44. Методы преодоления сопротивления изменениям
45. Модель «большой тройки» Дарила Коннера
46. Роли участников процесса изменений согласно модели «большой тройки»
47. Модель Дарила Коннера: ключевая модель стойкости и семь поддерживающих моделей
48. Характеристика природы изменений
49. Факторы и параметры, влияющие на организационную структуру
50. Роли участников изменений: спонсор, агент, целевая группа адвокат

Практические задания к зачету

1. Рассмотрите ключевые различия между большими и малыми организациями. Почему большие организации обычно более формализованы?

2. Примените концепции жизненного цикла к организации, с которой вы хорошо знакомы. В какой стадии жизненного цикла находится эта организация согласно моделям Л. Грейнера и И. Адизеса? Как эта организация справлялась или борется сейчас с кризисами перехода?
3. Проведите самостоятельный сравнительный анализ двух моделей жизненного цикла организации. В чем их сходство и различия?
4. Примените классификацию организационных патологий к знакомой компании. Как можно преодолеть эти проблемы?
5. Кто был лучшим менеджером, Форд или Слоун? Почему?
6. Какие внутренние и внешние факторы содействовали успеху фирм «Ford Motor» и «General motors»? Какие факторы оказали влияние на упадок фирмы «Ford Motor»?
7. Какова важнейшая причина поражения Г. Форда?
8. Ситуационная задача

Используя модель Надлера-Ташмена, опишите определенную проблему в Вашей организации, требующую проведения организационных изменений, оценив текущее и целевое состояние по всем ключевым областям, выделенным в модели. Оцените области разделяемого видения и серьезные проблемы - могущие вызвать несогласие и сопротивление персонала. Кто является лидером изменений и как он должен действовать, чтобы увеличить область разделяемого видения и облегчить проведение изменения? Определив необходимость изменений в связанных ключевых областях, необходимо возможно точнее диагностировать источники возможного сопротивления и адекватные стратегии их нейтрализации.

9. Ситуационная задача

Используя диаграмму поля сил и причинно-следственные диаграммы, проанализируйте определенную проблемную ситуацию в Вашей организации. Обоснуйте применение выбранных Вами стратегий преодоления сопротивления. Что Вы можете сказать об опыте применения различных стратегий преодоления сопротивления (особенно связанных с манипулированием людьми и их принуждением), применялись ли подобные методы в связи с Вашим собственным сопротивлением предлагаемым изменениям?

Поэтапный процесс проведения организационных изменений и преодоление потенциального сопротивления персонала.

Рассмотренные методы анализа и диагностики отношения персонала к предлагаемым изменениям, применяются на разных этапах подготовки и проведения изменений. Действительно проведение изменений требует реализации определенной последовательности мероприятий.

10. Ситуационная задача

На основе алгоритма Коттера, спланируйте мероприятия по проведению определенного изменения в Вашей организации. Выделите в Вашем плане этапы размораживания, проведения изменения и замораживания по Левину. Какие механизмы и системы организации, помогают осуществить замораживание успешно проведенных изменений? Какие критерии успеха изменений Вы использовали? На каком этапе следует проводить оценку успешности перемен? Как может выглядеть итерационный алгоритм проведения изменений?

Критерии успешности изменений следует формулировать еще на этапе планирования изменений и пересматривать их всякий раз при получении новой дополнительной информации, существенно влияющей на оценку ситуации. Оценка успешности изменений проводится многократно при реализации ключевых мероприятий плана изменений.

11. Ситуационная задача

На основе алгоритма проведения локальной системной интервенции опишите локальное изменение в Вашей организации. Каким способом целесообразно внедрить рассмотренное Вами изменение?

12. Ситуационная задача

Подумайте, в каких случаях целесообразно применять "специальные методики изменений"? Между отдельными подходами к проведению изменений нет четких границ. Так методика Куинна использует последовательность локальных системных интервенций. Обдумайте, как в случае с Вашей реальной ситуацией изменения можно применить известные Вам подходы к его реализации.

13. Ситуационная задача

Рассмотрите известную Вам ситуацию изменения, требующую применения методики организационного развития и, используя материалы курса оцените текущее и целевое состояния организации. С помощью матрицы Пью, определите адекватный способ реализации изменений. В чем Вы видите преимущества и недостатки методики Организационного развития?

14. Ситуационная задача

На основе подхода реинжиниринга и «алмазной модели Хаммера» проанализируйте конкретный ключевой процесс Вашей организации. Для этого можно использовать схему последовательности действий или любые методы описания процессов.

15. Изучить модели жизненного цикла организаций. Привести пример организации, с которой имели место в последнее время, и описать на каком этапе жизненного цикла находится данная организация.

16. Дайте характеристику организации, назовите ее факторы прямого и косвенного воздействия. Охарактеризуйте воздействие факторов внешней среды и рынка в целом. Сформулируйте стратегию развития для организации.

17. Какие изменения проводятся в организации для достижения стратегических целей? Какие изменения, по вашему мнению, стоит провести в организации для достижения ее стратегических целей?

18. Приведите примеры не соответствующих и даже противоречащих стратегическим целям изменений в организации.

19. Продолжить сравнительную характеристику организаций, представленную в таблице
Различия между большими и малыми организациями

Большие организации	Малые организации
1. Экономия на масштабах	1. Гибкость, быстрая реакция
2. Глобальный охват рынков	2. Региональный охват рынков
3. Сложная структура	3. Простая структура
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
...	...

20. Изучив модели развития организаций представить их различия, продолжив таблицу
Различия моделей развития организаций

Модель А. Адизеса	Модель Л. Грейнера
1. Завершенная модель (представляет 10 стадий развития)	1. Незавершенная модель (стадий может быть бесконечное множество)
2.	2.
3.	3.
4.	4.

21. На примере конкретной малой (или большой) организации раскройте особенности ее управления по следующим характеристикам: тип рынка, стиль управления, личность менеджера в управлении, тип менеджмента, характеристика организационной структуры,

процедуры (модель) принятия управленческих решений. Назовите основные недостатки управления этой организацией.

22. Организационные патологии

Изучив организационные патологии, приведите примеры:

1. патологии в строении организации;
2. патологии в организационных отношениях;
3. патологии в управленческих решениях.

23. Примените классификацию организационных патологий к конкретной организации. Как можно преодолеть обнаруженные патологии?

24. Какие принципы построения организационной структуры были нарушены в конкретной организации, если возникли патологии в организационной структуре организации?

25. Приведите примеры, когда конфликты в организации не являются патологией, а носят конструктивный характер?

26. Какие изменения следует провести в системе управления, чтобы устранить немотивирующий стиль управления и его последствия?

27. Каковы основные характеристики подходов к анализу процесса развития?

28. Перечислите основные переменные подхода к организационному развитию (по Р. Лайкерту).

29. Современные тенденции развития организации и мероприятия по организационному развитию.

30. Каковы основные этические проблемы организационного развития?

31. Определите место и значение этапа инициирования перемен в процессе управления изменениями.

32. Раскройте сущность способов стимулирования поиска новых идей, стимулирования творчества, новаторства и проявления инициативы.

33. В чем смысл отстаивания идеи, доведение ее до стадии внедрения.

34. Как часто могут происходить изменения в организациях?

35. Дайте определение метода организационного развития

36. Объясните смысл метода номинальной группы.

Типовые тестовые задания:

1. Какова направленность управленческих процедур в условиях априорной потребности в изменениях:

- предвидение
- поиск
- профилактика
- позиционирование

2. Какие управленческие процедуры производятся в условиях априорной потребности в изменениях:

- определение элементов и сфер кризисной угрозы
- моделирование возможных сценариев активации кризисной угрозы
- определение правил управления предприятием в рамках этих сценариев
- определение источников кризисной угрозы

3. Какие существуют элементы потребности в изменениях:

- эндогенные (внешние)
- экстремальные (чрезвычайные)
- экзогенные (внутренние)
- экстраординарные

4. К числу экзогенных элементов потребности в изменениях принято относить:
конкуренты
органы власти
трудовой коллектив
потребители и поставщики

5. Каковы основные сферы потребности в изменениях по линии органов власти:
налоговая и кредитно-денежная политика
демографическая политика
таможенная политика
социальная политика

6. Каковы основные сферы потребности в изменениях по линии потребителей:
величина и стабильность спроса
требования к цене и качеству
требования к формам и методам обслуживания
требования к месту обслуживания

7. Каковы основные сферы потребности в изменениях по линии поставщиков:
рынки нововведений
рынки производства
рынки труда
рынки продуктов и услуг

8. Каковы сферы потребности в изменениях по линии конкурентов:
появление новых конкурентов
появление товаров-заменителей
изменение потенциала
появление новых форм обслуживания

9. Каковы сферы потребности в изменениях и по линии случайных явлений:
научно-технические достижения
форс-мажорные обстоятельства
смена политических ориентиров
внешняя агрессия

10. К числу эндогенных элементов потребности в изменениях принято относить:
технические и технологические ресурсы
кадровые и финансовые ресурсы
организационную структуру
предпринимательский климат

11. Каковы сферы потребности в изменениях по линии технических ресурсов:
машины и оборудование
сырье и материалы
квалификация работников
инженерная инфраструктура

12. Каковы сферы потребности в изменениях по линии кадровых ресурсов:
квалификация
возрастной состав
уровень образования
психологический климат

13. Каковы сферы потребности в изменениях по линии организационной структуры:
оперативность реакции
число уровней управления
тип структуры
мобильность структуры

14. Каковы сферы потребности в изменениях по линии пространственных ресурсов:
наличие коммуникаций
место нахождения
площадь предприятия
совершенство коммуникаций

15. Каковы сферы потребности в изменениях по линии информационных ресурсов:
научно-информационное обслуживание
информационное обслуживание основного производства
информационное обслуживание коммерческой деятельности
информационное обслуживание вспомогательного производства

16. Каковы сферы потребности в изменениях по линии финансовых ресурсов:
величина уставного капитала
соотношение заемных и собственных средств
соотношение долгосрочных и краткосрочных кредитов
соотношение рублевых и валютных ресурсов

17. Каковы сферы потребности в изменениях по линии стиля работы:
законность деятельности
коммерческий риск
страховое покрытие
венчурный резерв

18. Каковы составные части механизма активации потребности в изменениях:
отклонения в сфере активации (источники активации)
отклонения объемных показателей деятельности предприятия
отклонения показателей эффективности деятельности предприятия
отклонения структурных показателей деятельности предприятия

19. Правила управления изменениями включают в себя:
отказ от убыточных подразделений, долгосрочных контрактов с фиксированными платежами
избежание: крупных долговых обязательств, внедрения в отрасли с устойчиво высоким показателем уровня банкротства или находящихся в состоянии спада; перехода к капиталоемкому бизнесу
производственная, технологическая и географическая диверсификация деятельности
декапитализация бизнеса

20. Методы снижения риска при изменениях включают в себя:
страхование (самострахование)
хеджирование
закрепление рисков между участниками сделок
использование залоговых механизмов

Тема 5 Преодоление сопротивления изменениям

1. Радикально продолжниковое законодательство имеет место в таких странах, как:
Англия, Ирландия, Австралия, Новая Зеландия
США, Дания, Италия, Чехия
Греция, Испания, Португалия
Франция

2. К числу общих законов в области несостоятельности в РФ следует отнести:
Водный кодекс РФ
Арбитражный процессуальный кодекс РФ
Трудовой кодекс РФ
Налоговый кодекс РФ

3. Кто выступает в качестве органа, уполномоченного представлять интересы государства как кредитора в процессе государственного антикризисного регулирования:
Минобороны РФ
Минобразования и науки РФ
Федеральная налоговая служба
Министерство юстиции РФ

4. Кто выступает в качестве регулирующего органа в процессе государственного антикризисного регулирования:
Правительство РФ
Минобороны РФ
Министерство юстиции РФ
Федеральная налоговая служба

5. Какова направленность управленческих процедур в условиях латентной потребности в изменениях:
познание
распознавание
предубеждение
преодоление

6. Чем характеризуются 1-й контур показателей, используемых для количественного распознавания нарастания потребности в изменениях:
отрицательной динамикой показателей деятельности предприятия
ростом неплатежей
кумулятивным нарастанием отрицательной динамики показателей деятельности предприятия
положительной динамикой показателей деятельности предприятия

7. Что выступает в качестве объектов диагностирования потребности в изменениях в рамках второго контура:
полный денежный поток и структура капитала предприятия
состав финансовых обязательств и активов предприятия
состав перспективных и текущих затрат предприятия
динамика показателей деятельности предприятия

8. Каковы структурные индикаторы латентной потребности в изменениях в части состава активов предприятия:
сумма денежных активов
сумма внеоборотных активов

коэффициент маневренности активов
сумма оборотных активов

9. Каковы объемные индикаторы латентной потребности в изменениях в части состава текущих затрат предприятия:

общая сумма текущих затрат предприятия
усредненная сумма текущих затрат предприятия
сумма условно-постоянных текущих затрат предприятия
коэффициент инвестирования чистого денежного потока

10. Как рассчитывается коэффициент потребности в изменениях:

как отношение прибыли к себестоимости
как отношение трудноликвидных активов к сумме актива баланса
как отношение чистых оборотных средств к сумме актива баланса
как отношение прибыли к сумме пассива баланса

11. Какая мультипликативная модель является наиболее достоверной при оценке потребности в изменениях предприятия на период до одного года:

четырехфакторная
оригинальная пятифакторная
усовершенствованная пятифакторная
двухфакторная

12. Какая мультипликативная модель является наиболее достоверной при оценке потребности в изменениях предприятия на период до двух лет:

четырехфакторная
оригинальная пятифакторная
усовершенствованная пятифакторная
двухфакторная

13. Какими показателями характеризуется пятый контур показателей, используемых для количественного распознавания нарастания потребности в изменениях предприятия:

прибыль
показатели, характеризующие структуру баланса
показатели финансовой устойчивости
рентабельность

14. Реструктуризация дебиторской задолженности предприятия представляет собой:
разрыв отношений с дебиторами
перевод просроченной дебиторской задолженности в быстроликвидные активы для повышения ее платежеспособности
перевод имеющейся дебиторской задолженности в быстро ликвидные активы
списание дебиторской задолженности

15. Пассивная стратегия управления предприятием в условиях нарастания потребности в изменениях предусматривает:

немедленное оказание финансовой помощи предприятию
выжидание зрелости кризиса и осуществление изменений в деятельности предприятия уже как ответ на сложившуюся ситуацию
предупреждение и противодействие кризисным явлениям, стабилизацию ситуации посредством использования резервов, дополнительных ресурсов
отказ от финансовой помощи

16. Активная стратегия управления предприятием в условиях нарастания потребности в изменениях предусматривает:

- немедленное оказание финансовой помощи предприятию
- выжидание зрелости кризиса и осуществление изменений в деятельности предприятия уже как ответ на сложившуюся ситуацию
- предупреждение и противодействие кризисным явлениям
- стабилизация ситуации посредством использования резервов, дополнительных ресурсов

17. Эволюционная модель изменений известна под названием:

- адаптивные трансформации
- хозяйственный реинжиниринг
- организационное изменение
- организационный реинжиниринг

18. Революционная модель изменений известна под названием:

- адаптивные трансформации
- хозяйственный реинжиниринг
- организационное изменение
- организационный реинжиниринг

19. Основными способами защиты от риска при изменениях являются:

- избежание
- передача
- сокращение
- внушение

20. При моделировании поведения при изменениях следует исходить из возможности применения:

- защитной тактики
- полузащитной тактики
- наступательной тактики
- гибридной тактики

Типовые кейсы:

1. Ситуационная задача

На основе алгоритма Коттера, спланируйте мероприятия по проведению определенного изменения в Вашей организации. Выделите в Вашем плане этапы размораживания, проведения изменения и замораживания по Левину. Какие механизмы и системы организации, помогают осуществить замораживание успешно проведенных изменений? Какие критерии успеха изменений Вы использовали? На каком этапе следует проводить оценку успешности перемен? Как может выглядеть итерационный алгоритм проведения изменений?

Критерии успешности изменений следует формулировать еще на этапе планирования изменений и пересматривать их всякий раз при получении новой дополнительной информации, существенно влияющей на оценку ситуации. Оценка успешности изменений проводится многократно при реализации ключевых мероприятий плана изменений.

2. Ситуационная задача

На основе алгоритма проведения локальной системной интервенции опишите локальное изменение в Вашей организации. Каким способом целесообразно внедрить рассмотренное Вами изменение?

3. Ситуационная задача

Подумайте, в каких случаях целесообразно применять "специальные методики изменений"? Между отдельными подходами к проведению изменений нет четких границ. Так методика Куинна использует последовательность локальных системных интервенций. Обдумайте, как в случае с Вашей реальной ситуацией изменения можно применить известные Вам подходы к его реализации.

4. Ситуационная задача

Рассмотрите известную Вам ситуацию изменения, требующую применения методики организационного развития и, используя материалы курса оцените текущее и целевое состояния организации. С помощью матрицы Пью, определите адекватный способ реализации изменений. В чем Вы видите преимущества и недостатки методики Организационного развития?

5. Ситуационная задача

На основе подхода реинжиниринга и «алмазной модели Хаммера» проанализируйте конкретный ключевой процесс Вашей организации. Для этого можно использовать схему последовательности действий или любые методы описания процессов.

6. Изучить модели жизненного цикла организаций. Привести пример организации, с которой имели место в последнее время, и описать на каком этапе жизненного цикла находится данная организация.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Условия и причины организационных изменений.
2. Характеристика видов организационных изменений.
3. Характеристика основных объектов организационных изменений.
4. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях (причины изменений и требования к изменениям).
5. Важнейшие компоненты организационных изменений.
6. Принципы управления процессом изменений.
7. Структура системы управления изменениями
8. Подходы к анализу и проведению изменений
9. Классические и современные концепции организационного развития.
10. Достоинства и ограничения организационного развития.

Тематика эссе:

1. Формирование команды стратегических изменений
2. Критерии и показатели эффективности команды стратегических изменений..
3. Характеристики лидера команды стратегических изменений.
4. Формирование инновационной организационной культуры.
5. Особенности и причины возникновения конфликтов, связанных с изменениями в организации
6. Подготовка персонала к циклу организационных изменений.
7. Приоритеты, интересы и ожидания – ориентиры в осуществлении организационных изменений.
8. Мотивация организационных изменений
9. Системы вознаграждения как стимул к успеху организационных изменений.
10. Программы обучения и привлечения наставников в процессе обновления бизнеса.

Типовая структура зачетного задания
ЗАЧЕТНОЕ ЗАДАНИЕ № __
По дисциплине «Управление изменениями»

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1.</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2.</i>	<i>15</i>
<i>Практическое задание.</i>	<i>10</i>

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	ПК-3 ПК-4	ПК-3.2; ПК-4.1	Знает верно и в полном объеме: стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, единая система технологической документации системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет верно и в полном объеме: распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работы по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Продвинутый
		ПК-3 ПК-4	ПК-3.2; ПК-4.1	Знает с незначительными замечаниями: стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, единая система технологической документации системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет с незначительными замечаниями: распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работы по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области	Повышенный

				обеспечения персоналом	
50 – 69 баллов	«зачтено»	ПК-3 ПК-4	ПК-3.2; ПК-4.1	Знает на базовом уровне, с ошибками: стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, единая система технологической документации системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет на базовом уровне, с ошибками: распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работы по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Базовый
менее 50 баллов	«не зачтено»	ПК-3 ПК-4	ПК-3.2; ПК-4.1	Не знает на базовом уровне: стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации, единая система технологической документации системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Не умеет на базовом уровне: распределять и контролировать использование производственно-технологических ресурсов, выполнять работы по проекту в соответствии с требованиями по качеству нового продукта определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Компетенции не сформированы

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Направление подготовки **38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Направленность (профиль) программы
МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Уровень высшего образования **Бакалавриат**

Краснодар – 2023 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Управление изменениями» является формирование прочной теоретической базы для понимания эффективных подходов к осуществлению изменений в организациях, а также практических навыков совершенствования бизнес-процессов, используя технологии изменений.

Задачи учебной дисциплины «Управление изменениями» заключаются в формировании у студентов знаний:

- принципов и форм реализации организационных изменений; факторов и условий, определяющих целесообразность проведения изменений; функционального и структурного оформления деятельности по проведению изменений;

- разработка предложений по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством;

- выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Тема 1. Теория изменения: основные понятия изменений
2.	Тема 2. Структура изменений
3.	Тема 3. Принятие решений в организациях
4.	Тема 4. Фазы и стратегия изменений и отечественной практике
5.	Тема 5. Преодоление сопротивления изменениям
6.	Тема 6. Формирование команд и проведение изменений
7.	Тема 7. Техно структурные интервенции
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов	

Форма контроля – зачет

Составитель:

доцент кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Е.С. Мальцева