

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Институт экономики, управления и сервиса

Кафедра стратегического развития и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Е. Ю. Меркулова

«04» июля 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.ДВ.08.1 Управление изменениями

Направление подготовки/специальность: 38.04.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Стратегический и антикризисный менеджмент

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2022

**Автор программы:**

Кандидат экономических наук, доцент Чепурова Ирина Федоровна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 - Менеджмент (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 952).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития и экономической безопасности «28» июня 2022 г. Протокол № 9

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «04» июля 2022 г. № 11.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	14

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-4 Способен использовать информацию о внешней и внутренней среде организации в процессе стратегического регулирования, контроля и аудита системы управления рисками

### 1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: стратегического и тактического планирования и организации производства; логистики на транспорте; организации сетей поставок)

### 1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-4 Способен использовать информацию о внешней и внутренней среде организации в процессе стратегического регулирования, контроля и аудита системы управления рисками	Осуществляет управление изменениями на основе обоснованных управленческих решений, отвечающих задачам предотвращения и минимизации рисков

### 1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-4 Способен использовать информацию о внешней и внутренней среде организации в процессе стратегического регулирования, контроля и аудита системы управления рисками

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения		
		Очно-заочная (семестр)		
		2	4	5
1	Анализ отраслевых рынков		+	
2	Мониторинг и моделирование кризисных ситуаций	+		
3	Ознакомительная практика		+	
4	Организационное проектирование		+	
5	Практика по профилю профессиональной деятельности			+

6	Риск-менеджмент		+	
7	Управление качеством		+	

## 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Управление изменениями» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.04.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Управление изменениями» изучается в 4 семестре.

## 3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 4 з.е.

Очно-заочная: 4 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>144</b>
Контактная работа	20
Лекции (Лекции)	10
Практические (Практ. раб.)	10
Самостоятельная работа (СР)	88
Экзамен	36

## 3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-3	О-3	О-3	
3 семестр					
1	Управление изменениями в организации	2	2	16	Опрос; Выполнение практического задания
2	Приёмы преодоления сопротивлениям при организационных изменениях	2	2	16	Опрос; Выполнение практических заданий
3	Управление коллективом при организационных изменениях	2	2	16	Опрос; Выполнение практических заданий; Контрольная работа
4	Законы и модели организационных изменений	2	2	16	Опрос; Выполнение практического задания

5	Параметры лидера изменений	2	2	24	Опрос; Выполнение практических заданий; Контрольная работа
---	----------------------------	---	---	----	--

## Тема 1. Управление изменениями в организации (ПК-4)

### Лекция.

Изменения и подходы к ним. Системный подход. Взгляд с высоты птичьего полета. Переосмысление роли менеджера на пороге XXI века. Новые роли современного менеджера. Представления о работе в европейских культурах. Организации как политические системы.

Три движущие силы новой экономики. Три типа развития организации. Три формы изменений. Три роли участников процесса изменений

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

### Практическое занятие.

- 1 Понятия явления CAPİ (И. Адизес).
- 2 Вид CAPİ в малой организации и корпоративном бизнесе.
- 3 Роль CAPİ в принятии управленческих решений по изменениям.

### Задания для самостоятельной работы.

- 1 Характеристики изменения: сложность изменения; восприятие изменений; искусство управления "беспорядком".
- 2 Индивидуальные реакции на изменения: менеджер среднего звена как агент изменения; индивидуальные предпочтения и изменения; реакции на изменение

## Тема 2. Приёмы преодоления сопротивления при организационных изменениях (ПК-4)

### Лекция.

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

Особенности понятия «сопротивление переменам». Причины сопротивления. Характеристика личных и структурных барьеров. Типы негативного отношения к изменениям и способы их преодоления С. Хеллера. Шесть способов преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.

### Практическое занятие.

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

### Задания для самостоятельной работы.

- 1 Осуществление изменений как сложный комплекс процессов и процедур, направленных на внедрение и проведение перемен в организации.
- 2 Факторы, от которых зависит подход к осуществлению изменений.
- 3 Сущность стратегии изменений.
- 4 Цель разработки и реализации стратегии изменений.
- 5 Основная задача формирования стратегии.
- 6 Основным принципом стратегии осуществления изменений.

- 7 Сущность понятия «стратегический континуум».
- 8 Логика внедрения изменений.
- 9 Естественные законы” изменений.
- 10 Основные виды стратегий изменений.
- 11 Правила действий для пресечения новаторства.

### **Тема 3. Управление коллективом при организационных изменениях (ПК-4)**

#### **Лекция.**

Модель управления изменениями БКГ. Модель управления изменениями Л. Грейнера. Власть, контракты, роли. Создание в коллективе разделяемого видения будущего. Проблемы перехода от индустриальной модели организации к интеллектуальной. Атрибуты самообучающейся организации. Сравнительный анализ самообучающейся и традиционной организации. Поэтапная модель развития навыков.

#### **Практическое занятие.**

- 1 Управление конфликтами: некоторые дилеммы конфликта; источники межличностных конфликтов; способы разрешения конфликтов.
- 2 Официальное улаживание разногласий: типы разногласий; работа с жалобами; дисциплинарные воздействия.
- 3 Средства коммуникаций и их влияние на процесс внедрения изменений.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

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

### **Тема 4. Законы и модели организационных изменений (ПК-4)**

#### **Лекция.**

"Естественные законы изменений. Что такое стратегия. Виды стратегий организационных изменений. Выбор стратегии. Основные принципы управления организационными изменениями. Траектория развития "парадокса Икара" (по Миллеру). Структура системы управления организационными изменениями. Модель переходного периода. Модель "СТВ". Модель "EASIER". Мониторинг и контроль процесса изменений. Три закона Ньютона в управлении изменениями. Модель активного и реактивного управления изменениями. Этапы успешных крупномасштабных перемен.

#### **Практическое занятие.**

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

#### **Задания для самостоятельной работы.**

- 1 Активизация творчества. Работа в команде и самоуправляемые команды.
- 2 Изучение динамики команды: обеспечение сплоченности без конформизма; развитие коммуникаций и установление здоровых норм; жизненный цикл команды.

- 3 Управление межгрупповыми связями и внешними связями: ответственность команды перед организацией при взаимодействии с элементами внешнего окружения.
- 4 Инновационные команды в работе.

### **Тема 5. Параметры лидера изменений (ПК-4)**

#### **Лекция.**

4 типа менеджера по И. Адизесу. Коды управленческих команд на различных этапах жизненного цикла организации. Особенности лидерского поведения в условиях организационных изменений. "Измерения" управленческой деятельности. Причины не результативного лидерства. Лидерское Целеполагание. Особенности лидерского поведения в условиях организационных изменений.

Способность решать вопросы развития - главная характеристика современного менеджмента. Понятие организационного управления. Концепции организационного развития. Роль лидера при организационных изменениях. Качества лидера. Задачи, решающие лидером при организационных изменениях.

#### **Практическое занятие.**

- 1 Несколько моделей организационных изменений:
- 2 Модель изменения К. Левина (баланс факторов, поддерживающих стабильность положения компании, столкнувшейся с серьезными проблемами);
- 3 Модель управления изменениями Л.Грейнера (шесть этапов успешного управления изменениями);
- 4 Теория Е и теория О организационных изменений - это два полярных подхода к процессу организационных изменений, представляют две разные стратегии процесса перемен;
- 5 Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж.Келли состоит из четырех элементов преобразования («четыре R преобразования»):
- 6 Reframe - рефрейминг, Restructure - реструктуризация, Revitalize - оживление, Renew - обновление.;
- 7 Модель «кривая перемен» Дж.Дак включает в себя последовательность пять динамических фаз, названных «кривой перемен»: застой, подготовка, реализация, проверка на прочность и достижение цели.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

Соединение двух подходов к реализации управленческих решений и есть делегирование полномочий: ориентация на то, как лучше добиться конечных результатов, и ориентация на то, как лучше готовить эти решения. Разделение полномочий. Принципы делегирования.

### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

#### **4.1. Распределение баллов:**

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

#### **4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля**

### **Выполнение практических заданий**

#### **Тема 5. Параметры лидера изменений**

1. Определите особенности лидерского целеполагания.
2. Определите особенности лидерского поведения в условиях изменений.

### **Выполнение практического задания**

#### **Тема 1. Управление изменениями в организации**

1. Опишите психологические особенности поведения человека в условиях изменений.
2. Какова роль системного подхода в управлении организационными изменениями?



3. Что является причиной дезинтеграции в организации?
4. В чем проявляется расточительство в сфере человеческого капитала и какие изменения оно обуславливает?
5. В чем состоит принципиальное различие кризиса лидерства и кризиса автономии согласно модели развития Л.Грейнера?

#### Тема 4. Законы и модели организационных изменений

1. Определите в чем состоит эффективность команды стратегических изменений.
2. Опишите типичные ошибки при создании и управлении командой

### Контрольная работа

#### Тема 3. Управление коллективом при организационных изменениях

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

### Опрос

#### Тема 2. Приёмы преодоления сопротивления при организационных изменениях

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

#### Тема 3. Управление коллективом при организационных изменениях

1. Власть, контракты, роли
2. Создание разделяемого видения будущего
3. Управление конфликтами в процессе изменений
4. Роль внутренних коммуникаций в осуществлении организационных изменений.
5. Стратегическая сессия как метод формирования разделяемого видения будущего

#### Тема 4. Законы и модели организационных изменений

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

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена

### Типовые вопросы экзамена (ПК-4)

1. Управленческая деятельность: понятие и основные специфические черты.
2. Цели и задачи управленческой деятельности в области управления изменениями.
3. Ключевые положения об изменениях для организации.
4. Характеристика основных изменений организации.

5. Классификация изменений.
6. Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением.
7. Основные методики осуществления перестроек в организациях.
8. Незапланированные изменения и их характер.
9. Понятие «планируемая перестройка».
10. Понятия «навязанные изменения» и «изменения с участием».
11. Характерные черты изменений с использованием переговоров.
12. Модель процесса успешного управления организационными изменениями, разработанная Л.Гейнером.
13. Пятиэтапная модель осуществления изменений Бостонской Консалтинговой Группы.
14. Особенности понятия «сопротивление переменам».
15. Причины сопротивления. Характеристика личных и структурных барьеров.
16. Типы негативного отношения к изменениям и способы их преодоления С. Хеллера.
17. Шесть способов преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.
18. Особенности процесса принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
19. Модель Карнеги как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
20. Модель инкрементального процесса принятия решения как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
21. Модель «мусорного ящика» как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
22. Общий метод получения поддержки изменений и его основные аспекты. Характеристика «изолятов» и «оценочных лидеров».
23. Необходимость формирования личностного состава участников процесса изменений.
24. Проявление возражения против изменений и способы с ним справиться.
25. Характеристика альтернативных подходов: применение власти, переподготовка специалистов, применение разумных расчетов.
26. Факторы, от которых зависит подход к осуществлению изменений.
27. Сущность стратегии изменений. 28. Цель разработки и реализации стратегии изменений.
29. Сущность понятия «стратегический континуум». 30. Естественные законы” изменений.
31. Основные виды стратегий изменений.
32. Основные принципы управления процессом изменений и их характеристика.
33. Роль руководства в управлении изменениями.
34. Необходимость создания специальных структур для проведения изменений.
35. Основные формы систем для проведения изменений в организации: их сущность и условия, в которых необходимо их применять.
36. Модели изменений Левина и Бекхарда
37. Модели изменений Тюрли и Бира
38. Характеристика модели «переходного периода».
39. Сущность модели «EASIER» и основные элементы данной модели.
40. Модель системной технологии вмешательства (СТВ) как один из методов семейства “системных подходов” и её основные фазы.
41. Особенности процесса планирования изменений в организации.
42. Особенности мониторинга и контроля процесса изменений.
43. Основные методики мониторинга и контроля процесса изменений.
44. Использование конфронтации для достижения положительных результатов в процессе изменения организации.

Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением (на примере конкретной организации)

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«отлично»	ПК-4	Знает типологию, методы и стратегии осуществления изменений, основы управления взаимоотношениями в коллективе в условиях изменений, методы управления сопротивления изменениям.¶Умеет применять методы управления изменениями, определять способы эффективного взаимодействия в условиях изменений, выбирать стратегию управления изменениями.¶Владеет навыками оценки причин сопротивления изменениями, эффективности стратегии управления изменениями, формирования команды в условиях изменений.¶
«хорошо»	ПК-4	Знает типологию, основные методы и стратегии осуществления изменений, основы управления взаимоотношениями в коллективе в условиях изменений, основные методы управления сопротивления изменениям.¶Умеет применять методы управления изменениями, определять способы эффективного взаимодействия в условиях изменений, выбирать стратегию управления изменениями, но допускает незначительные ошибки.¶Владеет навыками оценки причин сопротивления изменениями, эффективности стратегии управления изменениями, формирования команды в условиях изменений, но не может четко обосновать свое решение.¶
«удовлетворительно»	ПК-4	Знает типологию, отдельные методы и стратегии осуществления изменений, основы управления взаимоотношениями в коллективе в условиях изменений, отдельные методы управления сопротивления изменениям.¶Умеет применять методы управления изменениями, определять способы эффективного взаимодействия в условиях изменений, выбирать стратегию управления изменениями, но допускает значительные ошибки.¶Владеет базовыми навыками оценки причин сопротивления изменениями, эффективности стратегии управления изменениями, формирования команды в условиях изменений.¶
«неудовлетворительно»	ПК-4	Не знает типологию, методы и стратегии осуществления изменений, основы управления взаимоотношениями в коллективе в условиях изменений, методы управления сопротивления изменениям.¶Не умеет применять методы управления изменениями, определять способы эффективного взаимодействия в условиях изменений, выбирать стратегию управления изменениями.¶Не владеет навыками оценки причин сопротивления изменениями, эффективности стратегии управления изменениями, формирования команды в условиях изменений.¶

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

#### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

## 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

## 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

## 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;

- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Основная литература:**

1. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Управление изменениями : учебник. - 2-е изд., стер.. - Москва: Дашков и К°, 2020. - 304 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573215>
2. Бражников, М. А., Хорина, И. В. Управление изменениями. Базовый курс : учебное пособие. - 2025-02-06; Управление изменениями. Базовый курс. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015. - 238 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/90963.html>
3. Зуб А. Т. Управление изменениями : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 284 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469104>

### **6.2 Дополнительная литература:**

1. Бражников М. А., Хорина И. В. Управление изменениями : Учебное пособие для вузов. - пер. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 223 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/477696>
2. Элияшева, М. И. Управление изменениями в организации : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Управление изменениями в организации. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. - 88 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/84173.html>

### **6.3 Методические разработки:**

1. Коротков Э. М., Жернакова М. Б., Кротенко Т. Ю. Управление изменениями : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 278 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469068>

#### 6.4 Иные источники:

1. elibrary.tsutmb.ru - <https://elibrary.tsutmb.ru/>
2. <http://www.ict.edu.ru> - <http://www.ict.edu.ru>
3. Библиотека научной и учебной литературы - <http://sbiblio.com>
4. Виртуальная среда Google - <https://gsuite.google.com/>
5. Журнал Менеджмент - <http://iso-management.com/>
6. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система - <http://www.studentlibrary.ru>
7. Национальный открытый университет «ИНТУИТ» - <http://intuit.ru/>
8. РосБизнесКонсалтинг - <https://chr.rbc.ru/>
9. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система - <http://www.biblioclub.ru>

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского"

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Операционная система Microsoft Windows 10

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
5. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
6. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
7. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>
8. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
9. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.