

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о создателе:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 29.03.2023 10:12:01
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de67a96e22a5064769e33a8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КубИСЭП (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»

2020

Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»



УТВЕРЖДАЮ
Директор КубИСЭП (филиала)
ОУП ВО «АТиСО»
В.В. Кулинченко
В.В. Кулинченко
10 июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
**УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ
В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность/профиль подготовки
Государственное и муниципальное управление

Степень/квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная, заочная

ФГОС ВО
№ 1567 от 10.12.2014 г.

Год набора - 2020

*Одобрено на заседании кафедры экономики и управления КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 8 от 24 апреля 2020 г.)*

*Рекомендовано на заседании учебно-методического совета КубИСЭП
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 4 от 11 мая 2020 г.)*

*Утверждено решением Ученого совета ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 9 от 10 июня 2020 г.)*

Согласовано:

*Зам. директора по УиВР КубИСЭП
(филиал) ОУП ВО «АТиСО»*

/И.Г.Жукова

*Начальник УМО КубИСЭП
(филиал) ОУП ВО «АТиСО»*

/Н.А.Шевчук

*Заведующая библиотекой КубИСЭП
(филиал) ОУП ВО «АТиСО»*

/Н.Б.Гришко

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2	Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	7
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
4	Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	8
4.1	<i>Структура дисциплины</i>	8
4.2	<i>Содержание дисциплины</i>	9
4.3	<i>План практических занятий</i>	10
4.4	<i>Лабораторные занятия</i>	30
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	30
5.1	<i>Рекомендуемая литература</i>	30
5.2	<i>Вопросы для самостоятельной работы</i>	32
5.3	<i>Основные термины и понятия</i>	35
6	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	38
7	Основная и дополнительная литература, необходимая для освоения дисциплины	38
7.1	<i>Основная литература</i>	38
7.2	<i>Дополнительная литература</i>	39
7.3	<i>Нормативные правовые акты, материалы судебной практики</i>	40
7.4	<i>Периодические издания</i>	40
8	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	40
9	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	41
9.1	<i>Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента</i>	41
9.2	<i>Методические указания по подготовке к практическим занятиям</i>	43
9.3	<i>Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям</i>	45
9.4	<i>Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ</i>	45
9.5	<i>Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ</i>	45
9.6	<i>Методические указания по подготовке к зачету, экзамену</i>	45
10	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	46

11	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	46
12	Образовательные технологии	47
	<i>Приложение № 1 к разделу № 6</i> Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	48
6.1.	<i>Перечень компетенций с указанием этапов их формирования</i>	48
6.2	<i>Описание показателей, критериев оценивания компетенций, шкал оценивания</i>	49
6.3	<i>Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины</i>	52
6.3.1	Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине	52
6.3.2	Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине	53
6.3.3	Типовые практические задания для проведения текущей аттестации	55
6.3.4	Тестовые материалы для проведения текущей аттестации	55
6.3.5	Тематика курсовых работ	60
6.3.6	Тематика контрольных работ	60
6.4	Дополнительные задания	60
6.4.1	Тематика рефератов для проведения текущего контроля знаний	60
6.5	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	61

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью освоения дисциплины *Управление изменениями в системе государственного и муниципального управления* является формирование у обучающихся общие научные представления о содержании, важнейших процессах и методах проведения изменений в организации.

Задачи:

- рассмотрение особенностей проведения изменений применительно к отдельным функциональным блокам;
- рассмотрение практического применения теории и методологии проведения изменений в системе ГМУ;
- изучение теоретических и методологических основ управления организационными изменениями;
- изучение особенностей формирования организаций в условиях непрерывных изменений;
- изучение форм и методов проведения изменений в организации;
- рассмотрение особенностей проведения изменений применительно к отдельным функциональным блокам;
- формирование навыков определения необходимости проведения организационных изменений, диагностики состояния организации, работы с сопротивлением персонала, командообразования, а также формирования стратегий и планов проведения организационных изменений как долгосрочного, так и краткосрочного характера.

*Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов
следующих компетенций:*

общепрофессиональных:

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

профессиональных:

ПК-1 – умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

ПК-13 – способностью использовать современные методы управления проектом, направленное на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий

ПК-14 – способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования

*В результате освоения компетенции **ОПК-2** студент должен:*

Знать:

- основные функциональные области организации как объекта изменений.
- о месте управления изменениями в системе управленческих наук;
- основы теории и модели организационного развития;
- основные концепции организационных изменений;
- методы и технологии проведения организационных изменений.

Уметь:

-диагностировать недостатки организационных процессов с применением изученных методов;

-применять технологии проведения изменений в организациях;

-проводить диагностику и прогнозировать развитие субъектов организации и ее внутренней среды и предупреждения негативного развития;

-анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

-диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

-разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;

-проводить диагностику и прогнозировать развитие субъектов организации и ее внутренней среды и предупреждения негативного развития.

Владеть: навыками в исследовании и использовании для управления поведением мотивационных и коммуникативных факторов при разработке социально-экономические проекты (программы развития).

*В результате освоения компетенции **ОПК-3** студент должен*

Знать: основы теории и модели организационного развития.

Уметь: разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

Владеть: навыками в исследовании и использовании для управления поведением мотивационных и коммуникативных факторов при разработке социально-экономические проекты (программы развития).

*В результате освоения компетенции **ПК-1** студент должен:*

Знать: о месте управления изменениями в системе управленческих наук.

Уметь: применять технологии проведения изменений в системе ГМУ в условиях неопределенности и рисков.

Владеть: методами и приемами, позволяющие осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом

*В результате освоения компетенции **ПК-13** студент должен:*

Знать: современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами.

Уметь: проводить диагностику и прогнозировать развитие субъектов организации и ее внутренней среды с использованием современных инновационных технологий.

Владеть: методами управления изменениями в условиях глобализации.

*В результате освоения компетенции **ПК-14** студент должен:*

Знать: основные виды и процедуры внутриорганизационного контроля; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.

Уметь: определять цели, предметную область и структуру организации; составлять организационно-технологическую модель организационной структуры;

Владеть:

-методами определения своих ролей и распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;

-методами и приемами, позволяющие осуществить анализ социально-психологических процессов в организации, выявить причины возникающих проблем и принять меры к их решению в интересах отдельных работников, групп и организации в целом;

-навыками в исследовании и использовании для управления поведением мотивационных и коммуникативных факторов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В соответствии с учебным планом, дисциплина «Управление изменениями в системе государственного и муниципального управления» относится к дисциплинам вариативной части блока Б.1 ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:

Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Информационные технологии в профессиональной деятельности, Экономика организации, Экономика труда, Теория организации, Организационное поведение, Методы принятия управленческих решений, Основы государственного и муниципального управления, Прогнозирование и планирование в системе государственного и муниципального управления, Социальная психология.

Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения данной дисциплины:

Дисциплина является предшествующей для таких дисциплин как: Управление человеческими ресурсами в системе государственного и муниципального управления, Управление конфликтами в организации, Государственная антикризисная политика, Кадровая политика в государственном и муниципальном управлении, Социальное партнерство, Благотворительность и меценатство в социальной работе, Социальная работа в различных сферах деятельности, Развитие системы управления персоналом в организации.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для ОФО	Для ЗФО
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	6/216 в том числе: ч.1-3/108, ч.2-3/108	6/216 в том числе: ч.1-3/108, ч.2-3/108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		
Аудиторная работа (всего)	72 в том числе: ч.1 – 36, ч.2 - 36	24 в том числе: ч.1 – 12, ч.2 – 12
в том числе:		
Лекции	32 в том числе: ч.1 – 16, ч.2 – 16	8 в том числе: ч.1 – 4, ч.2 – 4
Практические занятия	40 в том числе: ч.1 – 20, ч.2 - 20	16 в том числе: ч.1 – 8, ч.2 - 8
Контроль	ч.1 – 0, ч.2 - 36	ч.1 – 4, ч.2 - 9
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	108 в том числе: ч.1 – 72, ч.2 - 36	179 в том числе: ч.1 – 92, ч.2 - 87
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	ч.1 – зачет ч.2 – экзамен	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины:

216 часов	- (очная форма обучения), в т.ч. ч.1 – 108 час., ч.2 – 108 час.
6	- зачетные единицы, в том числе ч.1 – 3 з.е., ч.2 – 3 з.е.
зачет	- форма промежуточной аттестации (ч.1)
экзамен	- форма промежуточной аттестации (ч.2)

№ п/п	Наименование разделов (тем)	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб.(час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
Часть 1										
1.1	Организационные изменения государственного и муниципального управления: понятие и теоретические подходы	10	2	4	-	-	6	2	18	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-13 ПК-14
1.2	Управление изменениями	8	2	4	-	-	4	2	18	
1.3	Индивидуальные изменения	8	2	4	-	-	4	2	18	
1.4	Командные изменения	10	2	4	-	-	6	2	18	
	Всего (ч.1)	36	8	16	-	-	20	8	72	
Часть 2										
2.1	Организационные изменения	10	2	4	-	-	6	2	8	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-13 ПК-14
2.2	Реструктуризация	8	1	4	-	-	4	1	7	
2.3	Изменение корпоративной культуры	6	1	2	-	-	4	1	7	
2.4	Мониторинг и контроль процесса изменений	8	2	4	-	-	4	2	7	
2.5	Изменения на базе информационных технологий	4	2	2			2	2	7	
	Всего (ч.2)	36	8	16	-	-	20	8	36	
	ИТОГО:	72	16	32	-	-	40	16	108	

Общая трудоемкость дисциплины:

216 часов	- (заочная форма обучения), в т.ч. ч.1 – 108 час., ч.2 – 108 час.
6	- зачетные единицы, в том числе ч.1 – 3 з.е., ч.2 – 3 з.е.
зачет	- форма промежуточной аттестации (ч.1)
экзамен	- форма промежуточной аттестации (ч.2)

№ п/п	Наименование разделов (тем)	Аудиторный фонд (в час.)							Сам. раб.(час)	Компетенции
		Всего	В том числе в интер. форме	Лекц	В том числе лек в интер. форме	Лаб	Практ	В том числе практ в интер. форме		
Часть 1										
1.1	Организационные изменения государственного и муниципального управления: понятие и теоретические подходы	3	1	1	-	-	2	1	23	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-13 ПК-14
1.2	Управление изменениями	3	1	1	-	-	2	1	23	
1.3	Индивидуальные изменения	3	1	1	-	-	2	1	23	
1.4	Командные изменения	3	1	1	-	-	2	1	23	
	Всего (ч.1)	12	4	4	-	-	8	4	92	

Часть 2										
2.1	Организационные изменения	3	1	1	-	-	2	1	18	ОПК-2 ОПК-3 ПК-1 ПК-13 ПК-14
2.2	Реструктуризация	2.5	1	0.5	-	-	2	1	17	
2.3	Изменение корпоративной культуры	2	0.5	1	-	-	1	0.5	17	
2.4	Мониторинг и контроль процесса изменений	3	1	1	-	-	2	1	18	
2.5	Изменения на базе информационных технологий	1.5	0.5	0.5			1	0.5	17	
Всего (ч.2)		12	4	4	-	-	8	4	87	
ИТОГО:		24	8	8	-	-	16	8	179	

4.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Понятие изменения. Новая парадигма мышления и управления. Соотношение части и целого в системе «управляющий-система». Парадоксы управления. Эффективный менеджмент: двойное описание (с позиции «включенного» в систему наблюдателя и с позиции «внешнего» по отношению к системе наблюдателя). Мифологическая парадигма. Механистическая парадигма. «Новая» («третья») парадигма: основные принципы. Организация как живая система. Понятие операционально замкнутой системы. Метафора самоорганизации. Принципы функционирования самоорганизующихся систем. «Собственное поведение» системы. Экологичность процессов управления и принятия решений. Свойства «живых» систем. Примеры «живых» систем.

Ключевые положения об изменениях государственного и муниципального управления. Характеристика основных изменений государственного и муниципального управления. Классификация изменений. Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением.

Основные методики осуществления перестроек государственного и муниципального управления. Незапланированные изменения и их характер. Типичные вопросы при планировании изменений. Понятия «навязанные изменения» и «изменения с участием». Характерные черты изменений с использованием переговоров.

1.2. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Внешние причины изменений. Цели развития. Роль менеджмента в обеспечении изменений. Основные компоненты изменений. Условия эффективного проведения организационных изменений. Основные стадии управления изменениями. Реакция персонала на изменения. Планирование изменений. Осуществление изменений. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления: социальные и технологические аспекты. Методы преодоления сопротивления изменениям. Руководство на различных этапах изменений.

1.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Бихевиористский, когнитивный, психодинамический, гуманистически-психологический подходы к изменениям. Индивид, личность, индивидуальность. Структура личности. Личность и изменения. Управление своими и чужими изменениями.

1.4. КОМАНДНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Типы корпоративных команд. Улучшение производительности команды. Роль руководства при командном изменении. Влияние индивидуумов на динамику команды. Способы инициирования и адаптации команды к организационным изменениям.

Особенности процесса принятия решений в условиях реализации изменений государственного и муниципального управления. Основные подходы к процессу принятия решений: подход на основе теории управления, модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия решения, модель «мусорного ящика».

2.1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Моделирование и изменения организационной структуры управления. Рациональный инкрементализм Минцберга и Куина. Модель организационных изменений К.Левина. Модель конгруэнтности организационного поведения Надлера и Тушмена. Теория Е организационных изменений Бира. Теория О организационных изменений Н.Нориа. Льюин трехступенчатая модель. Модель «кривая перемен» Д.Дакка. Модель организационных изменений Грейнера.

Понятие изменения и управления изменением. Факторы и виды изменения. Диагностика потребности изменений. Уровни изменения. Диаграмма «анализ поля сил». Сопротивление изменениям. Способы преодоления сопротивления. Этапы осуществления изменений. Оценка изменения. Модель изменения. Принятие решений в процессе управления изменениями. «Жесткие» и «мягкие» ситуации, их характеристики. Понятие сложности. Ограниченные и неограниченные изменения. Пространство для выбора метода изменений.

Организационное развитие: определение. Область эффективности технологии «организационное развитие». Стилль управления изменениями в технологии организационного развития. Схема процесса организационного развития. Принципы управляющего организационными изменениями. Примеры применения организационного развития в практике государственного управления

2.2. РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

Причины реструктуризации. Процесс реструктуризации. Три кита реструктуризации. Первичная реструктуризация. Принципы проведения «мозгового штурма». Типы развивающихся компаний. Типы стареющих компаний. Реструктуризация с позиции индивидуальных изменений. Слияния и поглощения.

2.3. ИЗМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Руководящие принципы для изменения корпоративной культуры. Регулирование организации (пример). Ребрендинг организации. Создание бренда работодателя.

2.4. МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛЬ ПРОЦЕССА ИЗМЕНЕНИЙ

Особенности мониторинга и контроля процесса изменений. Предметные области оценок и их характеристика. Основные методики мониторинга и контроля процесса изменений. Сущность методов помощи в процессе осуществления изменений. Правильность выбора способов мониторинга и контроля процесса изменений, возможные проблемы и ошибки. Мероприятия, которые можно осуществлять в целях мониторинга изменений. Использование конфронтации для достижения положительных результатов в процессе изменения государственного и муниципального управления.

2.5. ИЗМЕНЕНИЯ НА БАЗЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Стратегия и информационные технологии. Изменение процесса. Изменения информационной культуры.

4.3. ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

по теме 1.1. Организационные изменения государственного и муниципального управления: понятие и теоретические подходы

проводится в интерактивной форме (семинар тематического типа)

Вопросы для обсуждения в рамках семинара:

1. Теоретические аспекты управления изменениями: понятия, подходы, этапы, модели управления.
2. Основные цели и задачи управления изменениями
3. Изменения в административной сфере и управление изменениями
4. Компоненты управления изменениями
5. Стадии процесса разворачивания и внедрения управления изменениями
6. Группы тактик, составляющих элементы стратегии управления изменениями

7. Реформа, реформирования, направления реформ, степень реформистских преобразований
8. Реформационный процесс
9. Основные причины, вынуждавшие государственные власти приниматься за административную реформу
10. Цели административных реформ и административных преобразований
11. Управление изменениями в организациях государственной службы: концептуальные основы исследования

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд.

— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблицер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 2

по теме 1.2. Управление изменениями проводится в интерактивной форме (дискуссия)

Вопросы для обсуждения в рамках дискуссии:

1. Особенности управления изменениями в системе государственного и муниципального управления
2. Управление изменениями и стратегический менеджмент в системе государственного и муниципального управления
3. Пути реализации стратегии изменения
4. Принятие решений государственного и муниципального управления в условиях изменений.
5. Альтернативные подходы к изменениям в области государственного и муниципального управления
6. Основные принципы управления процессом изменений.
7. Структура системы управления изменениями
8. Эволюция моделей управления изменениями
9. Основные подходы к процессу принятия решений: подход на основе теории управления, модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия решения, модель «мусорного ящика».
10. Общий метод получения поддержки проведения изменений и его основные аспекты.
11. Особенности наиболее применяемых на практике способов, позволяющих привлечь внимание отдельных лиц и групп к необходимости перемен.

12. Характеристика «изолятов» и «оценочных лидеров».
13. Положительные и отрицательные аспекты существующих или альтернативных схем.
14. Необходимость формирования личностного состава участников процесса изменений.
15. Принципы поддержки изменений.
16. Характеристика альтернативных подходов: применение власти, переподготовка специалистов, применение разумных расчетов.
17. Особенности применения этих подходов руководством против изменений и способы с ним справиться.
18. Осуществление изменений как сложный комплекс процессов и процедур, направленных на внедрение и проведение перемен в организации.
19. Факторы, от которых зависит подход к осуществлению изменений.
20. Сущность стратегии изменений. Цель разработки и реализации стратегии изменений и основная задача формирования стратегии осуществления изменений.
21. «Естественные законы» изменений. Основные виды стратегий изменений.
22. Основные принципы управления процессом изменений и их характеристика.
23. Необходимость соблюдения основных правил при принятии решения о запуске процесса изменений государственного и муниципального управления.
24. Роль руководства в управлении изменениями.
25. Определить типичные ошибки в управлении организационными изменениями.
26. Необходимость создания специальных структур для проведения изменений.
27. Выбор оптимального решения о том, кто реализует и берет на себя ответственность за определенные мероприятия по осуществлению перемен.
28. Модели изменений Левина, Бекхарда, Тюрли и Бира.
29. Характеристика модели «переходного периода».
30. Сущность модели «EASIER» и основные элементы данной модели.
31. Модель системной технологии вмешательства (СТВ) как один из методов семейства «системных подходов» и её основные фазы.
32. Основные рекомендации по планированию и реализации стратегий управления изменениями.
33. Особенности процесса планирования изменений государственного и муниципального управления.
34. Требования к стратегиям изменений.
35. Учет особенностей процесса реализации стратегий управления изменениями.

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-

1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу

"Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 3

По теме 1.3. Индивидуальные изменения проводится в интерактивной форме (семинар)

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы, обуславливающие индивидуальную реакцию на перемены
2. Две области возникновения тревоги
3. Э.Штайн – стадии изменений
4. Характеристика бихевиористского подхода к изменениям
5. Характеристика когнитивного подхода к изменениям
6. Характеристика психодинамического подхода к изменениям
7. Характеристика гуманистического подхода к изменениям
8. Биосоциальные факторы в развитии человека: индивид, личность, индивидуальность
9. Структура личности
10. Психология личности
11. Личность и группа
12. Мотив и мотивация
13. Психология коллектива
14. Лидер и группа
15. Лидерство в период изменений: организация правильной рабочей среды
16. Сложности перемен: психологический аспект

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский

государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Апелло Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Апелло Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 4

по теме 1.4. Командные изменения

проводится в интерактивной форме (семинар тематического типа)

Вопросы для обсуждения в рамках семинара:

1. Эффективность команд
2. Типы корпоративных команд

3. Командные роли на разных этапах процесса управления изменениями
4. Команды по количественному составу
5. Командообразование на этапах процесса изменений
6. Жизнедеятельность команд
7. Установление взаимодоверия между менеджментом и потенциальными членами команд
8. Развитие навыков представителей менеджмента и кандидатов в члены команд
9. Обеспечение поддержки и помощи в развитии взаимного понимания, мотивации к достижению результатов у членов команды
10. Соединение идеи командного лидерства и последующих перемен с реформированием системы стимулирования
11. Майерс-Бригс – реакция членов команды на изменения
12. Роль команды в процессе управления изменениями
13. Методы формирования команд
14. Факторы, влияющие на эффективность работы команды

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019.

— 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 5

по теме 2.1. Организационные изменения

проводится в интерактивной форме (семинар тематического типа)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Организационные изменения и организационное развитие
2. Понятие и виды организационных изменений
3. Методы и этапы организационных изменений
4. Сопротивление организационным изменениям
5. Организационный консалтинг
6. Оценка эффективности развития организации
7. Стратегия организационного развития
8. Методы организационного развития
9. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций
10. Организационные изменения как фактор устойчивости организации

11. Бенчмаркинг
12. Нововведения, инновации, жизненный цикл инноваций, виды инноваций
13. Диагностика готовности компании к целевым организационным преобразованиям
14. Классификация основных видов *организационных изменений*
15. Стадии организационных изменений:
16. Факторы, определяющие отношение сотрудников к изменениям
17. Барьеры организационных изменений
18. Привлечение консультантов для сопровождения инновационных проектов
19. Сопровождение команд внедрения
20. Комплектация резерва развития (команды реформ): представленность ключевых подразделений.
21. Методы определения ключевых подразделений
22. Комплектация резерва развития: кадровое условие
23. Типы профессионального пути (профессиональной социализации)
24. Психологические качества «идеальных реформаторов» и «идеальных функционеров»
25. Сыгровка команды реформ (пусковой тренинг)
26. Сопровождение деятельности команды реформ в режиме реального времени
27. Привлечение консультантов к комплектации и сыгровке команд реформ

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва:

Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 6 по теме 2.2. Реструктуризация

проводится в интерактивной форме (дискуссия, выполнения практического задания)

Вопросы для обсуждения в рамках дискуссии:

1. Концепция реструктуризации
2. Виды реструктуризации
3. Цели и задачи реструктуризации
4. Причины реструктуризации организации
5. Предпосылки реструктуризации
6. Этапы реструктуризации
7. Методы и средства реструктуризации

8. Проект реструктуризации предприятия
9. Структура и длительность работ, связанных с реализацией проекта реформирования компаний
10. Последовательная модель осуществления реструктуризации
11. Разработка программы реструктуризации
12. Схема управления проектом реструктуризации
13. Бизнес-план проспекта реструктуризации
14. Схема контроля исполнения проекта
15. Основные направления реструктуризации организации: изменение масштаба организации, внутренней структуры и структуры собственности
16. Гражданский кодекс РФ и реструктуризация
17. Законодательные процедуры реорганизации предприятий
18. Проблемы и факторы успеха реструктуризации
19. Структурные изменения при реструктуризации организации
20. Оперативная реструктуризация организации
21. Стратегическая реструктуризация организации
22. Реструктуризация как способ обеспечения устойчивости развития компании
23. Методика определения потребности предприятия в реструктуризации на основе анализа индикаторов стратегической и финансовой устойчивости

Практические задания:

Задание. Процесс стратегического планирования реструктуризации на предприятии может включать элементы, представленные на рисунке. Нужно, используя эти элементы, построить схему со связями:

1. Постарайтесь правильно определить последовательность действий («дорожку шагов») менеджера при формировании стратегического плана.
2. Проанализируйте возможные этапы стратегического планирования.
3. Оцените, какие элементы стратегического планирования имеют, по вашему мнению, ключевое значение.

Анализ ситуации

Российское предприятие – АО по производству лакокрасочных изделия. Предприятие ведет переговоры с немецкой фирмой того же профиля о создании совместного предприятия в России по выпуску нового ассортимента продукции на базе немецкой технологии.

В качестве вклада в уставный капитал немецкая сторона предлагает свое оборудование и просит российскую сторону оплатить проектные работы по внедрению новой технологии.

Технологический проект должен включать и организационный проект, стоимость разработки которого составляет около 20% стоимости всего проекта. Сам оргпроект должен состоять из двух частей:

- 1) организация труда, производства и управления в проектируемом производстве, включая расчет численности и профессионально-квалификационного состава кадров, разработку штатного расписания, системы оплаты труда и т.п.;
- 2) организация собственно внедрения новой технологии, включая распределение обязанностей, графики обеспечения, монтажа, запуска и освоения, в том числе подготовку кадров и т.п.

В ходе переговоров участники с российской стороны выразили сомнение в целесообразности разработки оргпроекта немецкими специалистами, имея в виду специфику систем оплаты труда, профессионально-квалификационных структур и тарифных сеток, а также законодательные и другие нормы, регулирующие организацию и оплату труда в России.

Что же касается второй части оргпроекта, то тут предлагалось вообще обойтись без нее и решить все в рабочем порядке на основе согласованных графиков.

Немецкая сторона выступила с категорическими возражениями. В качестве наиболее весомого аргумента высказывались сомнения в своевременном и полном освоении проектных

мощностей новым предприятием при отсутствии детально проработанного оргпроекта и должного обеспечения его реализации, что, в свою очередь, могло растянуть на неопределенный срок окупаемость всего проекта и поставить, таким образом, под сомнение его эффективность.

Данный аргумент представителей немецкой фирмы поколебал мнение отдельных специалистов, участвовавших в переговорах с российской стороны.

Переговоры были временно приостановлены. На совете директоров АО при обсуждении требований немецкой фирмы мнения разделились. Вам предлагается определить собственное отношение к этой проблеме.

Если вам известны подобные прецеденты в реализации совместных инновационных проектов, то проанализируйте и их.

Рис. Элементы процесса стратегического планирования реструктуризации на предприятии



Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-

1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу

"Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 7

по теме 2.3. Изменение корпоративной культуры

проводится в интерактивной форме (семинар тематического типа)

Вопросы для обсуждения в рамках тематического семинара:

1. Модель изменения корпоративной культуры
2. Механизмы изменения культуры
3. Культурная адаптация
4. Внешняя коммуникация
5. Корпоративная культура
6. Причины изменения корпоративной культуры
7. Изменение корпоративной культуры. Модель К.Левина
8. Изменение корпоративной культуры в условиях перемен
9. Корпоративная культура и имидж организации
10. Диагностика и трансформация корпоративной культуры
11. Экспертиза Ward Howell
12. Инновационные изменения корпоративной культуры как способ достижения бизнес-целей
13. Аудит корпоративной культуры

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 8
по теме 2.4. Мониторинг и контроль процесса изменений
проводится в интерактивной форме
(семинар тематического типа, выполнение практических заданий)

Вопросы для обсуждения:

1. Комплексная бизнес-диагностика
2. Комплексная диагностика
3. Ситуационный анализ
4. Организационно-управленческий анализ

5. Финансово-экономический анализ
6. Производственно-хозяйственный анализ
7. Анализ кадрового потенциала
8. Показатели и цели оценки персонала организации
9. Средства оценки персонала
10. Оценка бизнеса и предприятия

Практические задания:

Задание. Те, кто не является сторонником анализа хозяйственной деятельности, приводят против его систематического использования следующие аргументы:

1. Опыт прошлого не всегда проектируется на будущее.
2. Данные о финансах фирмы могут интерпретироваться субъективно.
3. Анализ хозяйственной деятельности всегда отражает прошлое и не может обеспечивать характеристику на данный момент.
4. В наш «сверхбыстрый» век постоянные изменения в экономике, на рынке делают текущую информацию о финансах бесполезной. Если вы не согласны с такой позицией, попытайтесь привести свои контраргументы.

Анализ ситуации

Ситуация 1. Проанализируйте финансовые коэффициенты, характеризующие финансовое положение фирмы (условный пример). Охарактеризуйте финансовое положение фирмы, руководствуясь таблицей.

Основные финансовые показатели фирмы.

Показатели	Норматив	2005 г.	2006 г.
Общий коэффициент покрытия	От 1 до 2	0,91	0,96
Коэффициент срочной ликвидности	1 и выше	0,46	0,47
Коэффициент ликвидности при мобилизации средств	0,5...0,7	0,41	0,47
Соотношение заемных и собственных средств	< 0,7	0,69	1,06
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	От 0,1 до 0,5	0,09	0,04
Коэффициент маневренности собственных оборотных средств	От 0,2 до 0,5	0,12	0,039

Проверьте результаты анализа:

1. Значение общего коэффициента покрытия (меньше нормативного значения) показывает, что краткосрочные обязательства не покрываются оборотными средствами.
2. Коэффициент срочной ликвидности значительно ниже нормативного значения, что говорит о возможности неудовлетворения срочных обязательств (например, при денежных расчетах с поставщиками).
3. Коэффициент ликвидности при мобилизации средств также ниже нормы, что говорит о существенных трудностях с погашением срочных обязательств.
4. Соотношение заемных и собственных средств в 1999 г. ухудшилось, что означает рост зависимости предприятия от внешних источников средств и потерю финансовой устойчивости.
5. Коэффициент обеспеченности собственными средствами говорит о крайне низком состоянии обеспеченности оборотными средствами, т.е. у предприятия практически нет возможностей для финансового маневра.

6. Коэффициент маневренности собственных оборотных средств (ниже нормы и в 1999 г. уменьшился) говорит об отсутствии финансовых маневров, что означает малую способность предприятия поддерживать уровень собственного оборотного капитала и пополнять оборотные средства за счет собственных источников.

Ситуация 2. Оценка результатов хозяйственной деятельности фирмы. При оценке результатов хозяйственной деятельности фирмы рекомендуется учитывать следующее:

1. Необходимость получения и использования средств в строго установленные сроки (например, за счет краткосрочных кредитов нельзя финансировать капитальные затраты, окупающиеся за длительный период).

2. Важность соблюдения принципов рентабельности вложений (использование наиболее дешевых способов финансирования).

3. Требование постоянного обеспечения платежеспособности фирмы.

4. Последовательность приспособления к условиям рынка.

5. Необходимость строгой реализации принципа сбалансированности рисков (наиболее рискованные операции финансировать за счет собственных средств).

6. Выполнение требований максимальной рентабельности (вложение средств только в наиболее прибыльные операции).

Вопросы для анализа

1. Что, по вашему мнению, нужно в полной мере учесть дополнительно, чтобы реальная картина была представлена во всех деталях? Аргументируйте свои соображения.

2. Что обеспечивает эффективность деятельности фирмы?

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по

направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Практическое занятие № 9

**по теме 2.5. Изменения на базе информационных технологий
проводится в интерактивной форме (семинар тематического типа)**

Вопросы для обсуждения:

1. Информационные технологии: понятийная и структурная характеристики
2. Классификация информационных технологий
3. Информационные технологии в системах организационного управления
4. Информационные системы
5. Информационные процессы
6. Инструментальные средства информационных технологий

7. Базовые информационные технологии
8. Особенности внедрения IT-технологий
9. Категории навыков в IT-управлении Сэмбэмерфи и Змуда
10. Этапы перехода к лучшему управлению IT
11. Организационные изменения в организации под влиянием IT
12. Взаимозависимость между бизнес-стратегиями, правилами и процедурами и информационными системами, программным обеспечением, аппаратными средствами, базами данных и передачей данных
13. Трудности внедрения IT-технологий
14. Результаты организационных изменений в компании под воздействием IT

Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный

ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрены учебным планом

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82669.html>

Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80170.html>

Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80711.html>

Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87709.html>

Дополнительная литература:

Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118373.html>

Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115903.html>

Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109409.html>

Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109596.html>

Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>

Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/76914.html>

Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82577.html>

Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81835.html>

Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой

образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/70694.html>

Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19273.html>

5.2. Вопросы для самостоятельной работы к части 1

1. Дайте определение понятию «изменения».
2. Сформулируйте закономерности организационных изменений.
3. Анализ термина «управление изменениями».
4. Особенности психологической подготовки организационных изменений в сфере государственной службы.
5. Проблема переходного состояния в государственном управлении.
6. В чем заключается психологическая подготовка организационных изменений
7. Соотнесите понятия «реформы» и «модернизация».
8. Какие типы и уровни реформ Вы знаете
9. Что представляют собой субъекты и объекты реформирования
10. Дайте определение понятию «административная реформа».
11. Какие причины способствуют проведению административных реформ
12. Сформулируйте основные цели и направления реформ государственного управления.
13. Перечислите возможные риски при проведении административных реформ.
14. Сформулируйте основные итоги реализации Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации в 2001 г.
15. Какие нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы государственной службы Российской Федерации, были приняты в 2001–2008 гг.
16. Какие проблемы не были решены в области реформирования системы государственной службы Российской Федерации в 2001–2008 гг.
17. С чем, по Вашему мнению, в основном связаны проблемы, которые не удалось решить в процессе реформирования государственной службы Российской Федерации в 2001–2008 гг.
18. Какова цель федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)»?
19. Какие задачи предполагается решить в процессе реализации федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»
20. Какой характер (краткосрочный, среднесрочный или долгосрочный) носит федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» и сколько этапов выделено для ее реализации
21. Дайте определение понятиям «мотив», «мотивация».
22. Что понимается под внешней и внутренней мотивацией
23. На чем базируется мотивационный механизм управления поведением сотрудников в органах государственной власти
24. Что относится к элементам внешней и внутренней среды организации?
6. Какие методы мотивации труда Вы знаете. Охарактеризуйте кратко каждый из них.
7. Дайте определение понятиям «трудовой спор», «конфликт».
8. Какие виды конфликтов можно выделить

9. Какие тенденции существуют при решении общих проблем управления конфликтами
1. Назовите три уровня изменений в организации.
 2. Почему изменения сопровождаются временным спадом эффективности
 3. На чем основан бихевиористский подход к индивидуальным изменениям
 4. В чем суть психодинамической школы индивидуальных изменений
 5. Назовите типы корпоративных команд.
 6. Обозначьте факторы роста эффективности командной работы.
 7. Какие факторы представляют собой ловушки на пути к изменениям
 8. Зависит ли успешность реализации стратегических изменений от модели организации
9. Каковы особенности внесения изменений в организациях, относящихся к механической модели
10. Какие стили лидерства возможны при реализации изменений
 25. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
 26. Назовите известные вам типы команд.
 27. Покажите применимость той иной формы командного управления для конкретных управленческих ситуаций.
 28. Для каких целей используются командные формы управления?
 29. Охарактеризуйте этапы образования команд.
 30. Назовите известные вам уровни реализации процесса формирования команд, дайте краткую характеристику каждому из них.

к части 2

1. Рассмотрите различия терминов «реструктуризация» и «реорганизация». Может ли быть реорганизация без реструктуризации
2. Назовите основные цели реструктуризации.
3. Возможна ли реструктуризация без диагностики предприятия
4. Как изменения макросреды могут влиять на компанию через заинтересованные группы в микросреде? Приведите примеры из российской практики.
5. Рассмотрите возможные рычаги воздействия заинтересованных групп на российские предприятия.
6. Укажите основные критерии выбора стратегических решений при реструктуризации.
7. Укажите основные факторы успешной реализации программы реструктуризации предприятия.
8. Цели организации формулируются, исходя из общественных условий, в которых работает фирма.
9. Приведите примеры того, как в зависимости от различий окружающей среды меняется цель фирмы.
10. Подумайте, правомерно ли сформулировать и обратное. А именно, что в зависимости от типа фирмы меняется окружающая среда. Докажите ваш ответ. Приведите примеры.
11. Может ли организация иметь более одного предназначения? А больше чем одну миссию?
12. Сформулируйте предназначение и миссию налоговой инспекции.
13. Приведите доказательства справедливости вашего утверждения.
14. Что означает внешняя среда для организации? Каковы основные элементы внешней среды?
15. Охарактеризуйте внешнюю среду и ее возможное влияние на организацию для МУП КТТУ (Краснодарского общественного транспорта), Кубанского госуниверситета,

ресторана на территории Краснодарского края, животноводческого товарищества в Краснодарском крае.

16. Как определяются цели организации? Как можно их классифицировать? Приведите примеры возможных стратегических задач для автомобилестроительного завода, семейной гостиницы, футбольного клуба.

17. Что понимается под проектом реструктуризации в отличие от программы реструктуризации?

18. Что включается в понятие «жизненный цикл проекта реструктуризации»?

19. Как соотносятся понятия «проект реструктуризации», «организационный проект» и «бизнес-план реструктуризации»?

20. Обязательно ли начинать разработку проекта реструктуризации с анализа миссии и стратегии предприятия?

21. Чем определяется обязательность проведения реструктуризации?

22. Необходимо ли проведение реструктуризации для сравнительно благополучного предприятия?

23. Обязательна ли реструктуризация в случае банкротства предприятия?

24. Обязательно ли формирование команды проекта реструктуризации?

25. Может быть, достаточно назначить ответственного из состава руководства и издать пакет организационно-распорядительных документов?

26. Какая составляющая (составляющие) структуры бизнес-плана имеет особое значение в российской практике бизнеса и почему?

27. В каких ситуациях в рыночных условиях, по вашему мнению, без детального бизнес-плана не обойтись?

28. Какие важные обстоятельства или стороны бизнеса целесообразно отражать в бизнес-плане?

29. Как осуществляется финансирование проекта реструктуризации?

30. Какие источники финансирования могут быть использованы?

1. Каковы отличия сильной корпоративной культуры? Докажите ее воздействие на успех организационной деятельности.

2. Легко ли изменить корпоративную культуру? Почему? Какие факторы или события могут повлиять на этот процесс?

31. Охарактеризуйте внешнюю среду российского бизнеса с точки зрения экономических, политических, демографических, социальных и научно-технических факторов.

32. Что такое SWOT-анализ и для чего он нужен?

33. Какие тенденции развития российского рынка можно рассматривать как возможности, а какие – как угрозы? Обоснуйте свой ответ.

34. Рассмотрите возможности и угрозы, которые могут возникнуть перед российскими предприятиями различных отраслей.

35. Приведите пример хорошо работающей организации любой отрасли (можно воспользоваться материалами газет или журналов). Что, по вашему мнению, является факторами успеха данной организации?

36. Чем принципиально различаются процессы диагностики при стратегической реструктуризации и кризисной реструктуризации?

37. Обсудите, каковы ключевые факторы успеха в отраслях, производящих: а) одежду; б) прохладительные напитки; в) деревообрабатывающие станки; г) автомобили. 8. Обоснуйте, почему надо изучать конкурентов. Всегда ли надо это делать?

38. Покажите на примерах, что организационная структура предприятия может выступать как сильная или слабая его сторона.

39. Почему следует включать информационные системы в анализ сильных и слабых сторон предприятия?

40. Дайте определение понятия «инструментальные средства» ИТ.
41. Назовите группы средств технологического обеспечения информационных технологий.
42. Как классифицируются технические средства в разрезе информационных процессов?
43. Назовите базовые программные средства информационных технологий.
44. В чём заключаются основные тенденции развития программного обеспечения?
45. В чём назначение унификации и стандартизации?
46. Перечислите основные типы стандартов.
47. Какие основные процессы программного обеспечения охвачены современными стандартами?
48. ИТ обработки данных: назначение, характеристики и основные компоненты.
49. ИТ управления: назначение, характеристики и основные компоненты.
50. Автоматизация офиса: назначение, характеристика и основные компоненты.
51. Компьютерные конференции и телеконференции: назначение и характеристики.
52. ИТ поддержки принятия решений: назначение, характеристики и основные компоненты.
53. База моделей: назначение и основные виды.
54. Система управления интерфейсом: назначение и язык пользователя.
55. Экспертные системы: назначение, характеристики и основные компоненты.

5.3. Основные термины и понятия по всему курсу

Административная реформа - комплекс мер по оптимизации основных функций органов исполнительной власти, а также структуры и системы органов исполнительной власти.

Аудиопочта – это почта для передачи сообщений голосом. Она напоминает электронную почту, за исключением того, что вместо набора сообщения на клавиатуре компьютера вы передаете его через телефон. Также по телефону вы получаете присланные сообщения. Система включает в себя специальное устройство для преобразования аудиосигналов в цифровой код и обратно, а также компьютер для хранения аудиосообщений в цифровой форме. Аудиопочта также реализуется в сети. Почта для передачи аудиосообщений может успешно использоваться для группового решения проблем. Для этого посылающий сообщение должен дополнительно указать список лиц, которым данное сообщение предназначено. Система будет периодически обзванивать всех указанных сотрудников для передачи им сообщения. Главным преимуществом аудиопочты по сравнению с электронной является то, что она проще, при её использовании не нужно вводить данные с клавиатуры.

База данных – является обязательным компонентом любой технологии. В автоматизированном офисе база данных концентрирует в себе данные о производственной системе фирмы так же, как в технологии обработки данных на операционном уровне. Информация в базу данных может также поступать из внешнего окружения фирмы. Специалисты должны владеть основными технологическими операциями по работе в среде баз данных. Могут ежедневно по электронной почте поступать с биржи сведения о курсе валют или котировках ценных бумаг, в том числе и акций этой фирмы, которые ежедневно корректируются в соответствующем массиве базы данных. Информация из базы данных поступает на вход компьютерных приложений (программ), таких, как текстовый процессор, табличный процессор, электронная почта, компьютерные конференции и др. Любое компьютерное приложение автоматизированного офиса обеспечивает работникам связь друг с другом и с другими фирмами. Полученная из баз данных информация может быть использована и в некомпьютерных технических средствах для передачи, тиражирования, хранения.

Власть - взаимосвязь между людьми, в том числе посредством публичных институтов, в процессе которой одни личности в силу разных причин - материальных, социальных,

интеллектуальных, информационных, родственных и т.п. - добровольно (осознанно) или по принуждению признают верховенство воли других, а также целевых, нормативных установлений и в соответствии с их требованиями совершают те или иные поступки и действия, строят свою жизнь.

Государственная власть - право и возможность государства регулировать общественные отношения, определять правила (нормы) поведения и деятельности человека и создаваемых им структур.

Государственная политика - совокупность целей и задач, практически реализуемых государством, и средств, используемых при этом.

Государственная служба РФ - профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

Государство - публичная и легитимно (нормативно-выраженная) властная сила общества.

Конфликт социальный, управленческий - столкновение потребностей, интересов и целей противоположных сторон, разрешаемое часто в процессе борьбы.

Мотив труда - внутреннее побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

Мотивационное ядро - группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (то есть получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

Мотивация управления - побуждение работника к управленческой деятельности путем воздействия на всю систему потребностей и интересов личности, группы, организации, возбуждение их осознанной социальной активности.

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Организационные изменения - это формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды.

Организация труда - система научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение условий для оптимального функционирования работника в процессе производства, способствующего достижению высокой результативности трудовой деятельности.

Побуждение - это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность.

Потребность - это осознание отсутствия чего-либо, вызывающего у человека побуждение к действию.

Разрешение конфликта - минимизация проблем, разделяющих стороны (обычно осуществляется через поиск компромисса, достижение согласия и т.д.).

Реструктурирование (restructuring) – это процесс внедрения структурных изменений в производственную деятельность предприятия для сохранения или увеличения прибыльности под давлением изменяющихся внешних экономических условий

Реформа (лат. reformo) - преобразование, вводимое законодательным путем.

Самоактуализация (самовыражение) - это потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности.

Содержательные теории мотивации - теории, определяющие потребности людей, побуждающие их к действию и основное внимание уделяющие анализу факторов, лежащих в основе мотивации.

Способность - это совокупность врожденных и приобретенных регуляционных свойств, которые определяют психофизиологические возможности индивида в различных видах деятельности.

Стиль государственного управления - система социально эффективных и постоянно развивающихся способов, средств, форм и методов функционирования должностных лиц и в целом органов государственной власти и местного самоуправления.

Стимулирование труда - внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности.

Табличный процессор – так же, как и текстовый процессор, является базовой составляющей информационной культуры любого сотрудника и автоматизированной офисной технологии. Без знания основ технологии работы в нём невозможно полноценно использовать персональный компьютер в своей деятельности. Функции современных программных сред табличных процессоров позволяют выполнять многочисленные операции над данными, представленными в табличной форме. Объединяя эти операции по общим признакам, можно выделить наиболее многочисленные и применяемые группы технологических операций: 1) ввод данных, как с клавиатуры, так и из баз данных; 2) обработка данных (сортировка, автоматическое формирование итогов, копирование и перенос данных, различные группы операций по вычислениям, агрегирование данных и т.д.); 3) вывод информации в печатном виде, в виде импортируемых файлов в другие системы, непосредственно в базу данных; 4) качественное оформление табличных форм представления данных; 5) многоплановое и качественное оформление данных в виде диаграмм и графиков; 6) проведение инженерных, финансовых, статистических расчётов; 7) проведение математического моделирования и ряд других вспомогательных операций.

Текстовый процессор – это вид прикладного программного обеспечения, предназначенный для создания и обработки текстовых документов. Он позволяет добавлять или удалять слова, перемещать предложения и абзацы, устанавливать формат, манипулировать элементами текста и режимами и т.д. Когда документ готов, работник переписывает его во внешнюю память, а затем распечатывает и при необходимости передает по компьютерной сети. Таким образом, в распоряжении менеджера имеется эффективный вид письменной коммуникации. Регулярное получение подготовленных с помощью текстового процессора писем и докладов дает возможность менеджеру постоянно оценивать ситуацию на фирме.

Трудовой спор - разногласия, возникающие между наемными работниками с одной стороны и работодателем - с другой, по вопросам, связанным с применением коллективных и трудовых договоров, правил, положений, инструкций, законодательства о труде, а также по поводу установления или изменения условий труда.

Урегулирование конфликта - результат организованного успешного побуждения (или принуждения) одного из противников к тому или иному типу действий, выгодному другой стороне или посреднику.

Федеральная государственная служба - профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий РФ, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ.

Электронная почта (E-mail), основываясь на сетевом использовании компьютеров, дает возможность пользователю получать, хранить и отправлять сообщения своим партнерам по сети. Здесь имеет место только однонаправленная связь. Это ограничение, по мнению многих

исследователей, не является слишком важным, поскольку в пятидесяти случаях из ста служебные переговоры по телефону имеют целью лишь получение информации. Для обеспечения двухсторонней связи придется многократно посылать и принимать сообщения по электронной почте или воспользоваться другим способом коммуникации. Электронная почта может предоставлять пользователю различные возможности в зависимости от используемого программного обеспечения. Чтобы посылаемое сообщение стало доступно всем пользователям электронной почты, его следует поместить на компьютерную доску объявлений, при желании можно указать, что это частная корреспонденция. Вы также можете послать отправление с уведомлением о его получении адресатом. Когда фирма решает внедрить у себя электронную почту, у неё имеются две возможности. Первая – купить собственное техническое и программное обеспечение и создать собственную локальную сеть компьютеров, реализующую функцию электронной почты. Вторая возможность связана с покупкой услуги использования электронной почты, которая предоставляется специализированными организациями связи за периодически вносимую плату.

Электронный календарь – имеет средства пересылки данных по сети. Предоставляет ещё одну возможность использовать сетевой вариант компьютера для хранения и манипулирования рабочим расписанием управленцев и других работников организации. Менеджер (или его секретарь) устанавливает дату и время встречи или другого мероприятия, просматривает получившееся расписание, вносит изменения при помощи клавиатуры. Техническое и программное обеспечение электронного календаря полностью соответствует аналогичным компонентам электронной почты. Более того, программное обеспечение календаря часто является составной частью программного обеспечения электронной почты. Система дополнительно даёт возможность получить доступ также и к календарям других менеджеров. Она может автоматически согласовать время встречи с их собственными расписаниями. Использование электронного календаря оказывается особенно эффективным для менеджеров высших уровней управления, рабочие дни которых расписаны надолго вперед

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

11. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1.Основная литература:

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Ведяева, Е.С. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.С.Ведяева, А.А.Гребенникова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0499-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82669.html	*
2.	Гребенникова, А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / А.А.Гребенникова, О.П.Салтыкова. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0461-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80170.html	*
3.	Абдурахманов, Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р.А.Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр	*

	Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/72456.html	
4.	Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М.Андреева. — 5-е изд. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80711.html	*
5.	Мидлер, Е.А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Е.А.Мидлер, Н.М.Ованесян, А.Д.Мурзин; под редакцией Е.А.Мидлер. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 109 с. — ISBN 978-5-9275-2812-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87709.html	*

7.2.Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, выходные данные, место издания, изд-во год издания	Наличие в ЭБС
1.	Никитина, Л.Н. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / Л.Н.Никитина, Т.Р.Мкртчян, Н.Е.Тропынина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 173 с. — ISBN 978-5-7937-1867-9. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/118373.html	*
2.	Иванова, Е.А. Управление изменениями: учебное пособие для студентов бакалавриата по направлениям «Торговое дело» и «Менеджмент» / Е.А.Иванова, В.А.Шлеин. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115903.html	*
3.	Бабкина, О.Н. Управление изменениями: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / О.Н.Бабкина. — Ставрополь: АГРУС, 2019. — 264 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109409.html	*
4.	Соколова, М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / М.М.Соколова. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109596.html	*
5.	Горайнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М.Горайнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81480.html	*
6.	Романов, А.А. Государственное и муниципальное управление: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» (профиль «Менеджмент организации») / А.А.Романов, В.П.Басенко. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 75 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/76914.html	*
7.	Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. — Москва: Альпина Паблишер, 2018. — 536	*

	с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82577.html	
8.	Элияшева, М.И. Управление изменениями в организации: учебное пособие / М.И.Элияшева. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/84173.html	*
9.	Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П.С.Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81835.html	*
10.	Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н.Персикова. — Москва: Логос, 2015. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/70694.html	*
11.	Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А.Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/19273.html	*

7.3.Нормативные правовые акты, материалы судебной практики

Не предусмотрено программой дисциплины

7.4.Периодические издания

№ п/п	Данные издания	Наличие в библиотеке филиала	Наличие в ЭБС	Другой источник
1.	Стратегии бизнеса	-	*	-
2.	Стратегические решения и риск менеджмент	-	*	-
3.	Умная цифровая экономика	-	*	-
4.	Регион: системы, экономика, управление	-	*	-
5.	Муниципалитет: экономика и управление	-	*	-
6.	Актуальные проблемы экономики и менеджмента	-	*	-
7.	Цифровая и отраслевая экономика	-	*	-
8.	Управление	-	*	-
9.	Вестник Сибирского института бизнеса информационных технологий	-	*	-
10.	Вестник государственного и муниципального управления	-	*	-
11.	Развитие территорий	-	*	-
12.	Вопросы управления	-	*	-
13.	Управление в современных системах	-	*	-
14.	Регионология	-	*	-

12. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.mmfin.ru	Министерство финансов России
2.	http://www.iet.ru	Институт экономики переходного периода

3.	www.csr.ru	Материалы Центра стратегических разработок
4.	http://www.akm.ru	Информационное агентство
5.	www.finansy.ru	Тематические подшивки по социально-экономическим проблемам
6.	www.one.ru	Экономика и финансы
7.	http://www.rbc.ru	РИА «РосБизнесКонсалтинг» (экономика, финансы)
8.	http://nlr.ru/lawcenter/econom/	Экономические ресурсы в сети Интернет
9.	www.olma.ru	Ежедневные обзоры мировой экономики, недельный экономический обзор, обзоры по отраслям и отдельным рынкам.
10.	www.cefir.ru	Официальный сайт ЦЭФИР - Центра экономических и финансовых исследований
11.	http://www.kniihpsp.ru/intellektualnaya-sobstvennost/innovacionnaya-deyatelnost/normativno-pravovaya-baza/	Краснодарский НИИХП
12.	https://sevadm.ru/upload/iblock/a50/a50275244749ed3d1c65164c1d876425.pdf	Фонд развития инноваций Краснодарского края
13.	https://krd.ru/novosti/glavnye-novosti/news_18102018_144520/	Администрация и городская Дума Краснодара
14.	https://kubnews.ru/all/?tag=innovatsii	Кубанские новости
15.	http://arboreg.org/product/od	Организационные изменения
16.	https://studme.org/32284/menedzhment/organizatsionnye_izmeneniya_organizatsionnoe_razvitie	Организационные изменения и организационное развитие
17.	http://window.edu.ru/resource/752/56752/files/korolkova-r.pdf	Реструктуризация предприятий

13. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Методические указания по изучению дисциплины и организации самостоятельной работы студента

С целью организации данного вида работы необходимо, в первую очередь, использовать материал лекционных и практических занятий. Лекционный материал создает проблемный фон с обозначением ориентиров, наполнение которых содержанием производится студентами на практических занятиях после работы с учебными пособиями, монографиями и периодическими изданиями. Большую пользу в овладении специальными знаниями приносит знакомство с экономической литературой. Реферируя и конспектируя наиболее важные вопросы, имеющие научно-практическую значимость, новизну, актуальность, делая выводы, заключения, высказывая практические замечания, выдвигая различные положения, студенты глубже понимают вопросы, изложенные в рамках дисциплины.

Изучение данной дисциплины позволяет студентам получить основные знания и представления в областях применения экономических знаний в практике, теоретические представления об основных научных подходах.

Изучение данной дисциплины необходимо начать с ознакомления с рабочей программой дисциплины, ее основных разделов, методических рекомендаций, литературы. Список основной и дополнительной литературы адаптирован к каждому разделу, практическому занятию и самостоятельной работе. При изучении литературы важно уяснить основные понятия и выводы, главные положения предлагаемых тем и разделов.

Лекции посвящены наиболее важным и проблемным темам курса. На них студент получает необходимые теоретические знания в основных аспектах изучаемой дисциплины, что является необходимым условием для качественного усвоения материала.

Практические занятия нацелены на более глубокое изучение теоретических и практических вопросов, связанных с экономикой, управлением. То есть приобретаются навыки, которые понадобятся студентам в их профессиональной деятельности.

Обеспечение высокой профессиональной подготовки во многом зависит от способности студента работать самостоятельно. Самостоятельная работа формирует творческую активность студентов, представление о своих научных и социальных возможностях, способность вычленять главное, совершенствует приемы обобщенного мышления. Большая часть самостоятельной работы студентов отводится на знакомство с литературными источниками, которые предлагаются к изучению, работу в библиотечных фондах филиала, города и края. Вниманию студентов предлагается список основной и дополнительной литературы, перечень основных терминов, контрольные вопросы и задания для текущего и промежуточного контроля.

Результатом усвоения курса является выработка навыка у студентов практического видения и решения экономических проблем.

Самостоятельная работа осуществляется студентами с целью:

- овладения понятийным аппаратом изучаемой дисциплины;
- самостоятельной проработки материала в соответствии с учебно-тематическим планом;
- изучения основной и дополнительной литературы;
- самопроверки полученных знаний с помощью различных заданий;
- подготовки к предстоящему текущему и промежуточному контролю.

Самостоятельной подготовкой рекомендуется заниматься в библиотеке, а также использовать Интернет-ресурсы. В необходимых случаях следует обращаться за консультацией к преподавателю.

Самостоятельная работа студентов является важной компонентой профессиональной подготовки студентов и включает в себя следующее.

Штудирование учебного материала – подготовка конспекта, логической схемы изучаемого материала, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов решения типовых задач. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Изучение рабочего учебника – работа с тематическим обзором, выучивание глоссария (словарь терминов), изучение алгоритмов решений типовых задач. Занятие проводится в рамках самостоятельной работы обучающегося.

Работа с текстами – работа с методическими пособиями в начале изучения дисциплины, при освоении материала модуля и при подготовке к текущей и промежуточной аттестации. Занятие носит самостоятельный характер.

Работа с электронным образовательным контентом – повторное закрепление материала с использованием справочно-поисковой системой «Консультант Плюс», электронных учебников и иных материалов.

Студентом должна быть проведена работа по усвоению понятийного аппарата курса, поскольку без этого невозможно как овладение прочными знаниями в области экономики, так и получение профессиональных навыков, необходимых для последующей практической деятельности студента.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеке.

Изучение литературы следует начинать с источников, приведенных в РПД. При этом полезно делать выписки, конспектировать литературу. Это помогает более глубокому усвоению и систематизации материала. Кроме того такой подход дает возможность вычленять в тексте главное, что чрезвычайно важно при большом объеме используемой информации.

По изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников.

В настоящем РПД приведены задания для самопроверки полученных знаний. Используя их, студент может эффективно контролировать процесс усвоения изучаемого материала, закрепления приобретенных навыков.

9.2. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Перед подготовкой к практическому занятию студенты должны внимательно изучить программу курса, ознакомиться с планом занятия, подобрать соответствующую литературу и детально проработать все вопросы темы занятия.

Учебная программа позволяет студентам правильно сформулировать краткий план ответа, помогает лучше сориентироваться при проработке вопроса, способствует структурированию знаний. К наиболее сложным вопросам темы целесообразно составлять конспект ответов. Студенты должны готовить все вопросы практического занятия и обязаны уметь давать определения основным категориям, которыми оперирует данная учебная дисциплина.

Отвечать на тот или иной вопрос студентам рекомендуется наиболее полно и точно, при этом нужно уметь логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения, свободно оперировать этическими понятиями и категориями. Практические занятия преподаватель может проводить в различных формах.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, производится решение студентом предлагаемых заданий.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия, выставляя оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Семинарское занятие

Семинар - вид практических занятий, который предусматривает самостоятельную проработку студентами отдельных тем и проблем в соответствии с темой и планом семинара и обсуждение результатов этого изучения, представленных в виде тезисов, сообщений, докладов, рефератов и т.д.

Семинар дает возможность выяснить степень самостоятельности, ответственности, проявить творческие способности каждого студента. Готовясь к семинару, студенты овладевают умениями работы с литературой, анализа прочитанного, отбора главного и нужного для доклада, выступления, компонования и систематизации отобранного. Изложения своих мыслей, отработывают умение говорить без бумаги, доказывать свои убеждения, устанавливать контакт с группой.

Семинар создает благоприятные условия для реализации возможностей каждого студента для самостоятельного познания и творчества.

К семинарскому занятию готовятся все студенты группы, но каждый должен найти свою степень участия. В подготовке к семинару применяются групповые задания (план семинара).

Необходимо проработать детально один вопрос из плана семинара, который нужно согласовать с преподавателем, выступить с докладом перед аудиторией и быть готовым к обсуждению данной проблемы с группой.

На начальном этапе подготовки к семинарским занятиям формируются умения, необходимые для самостоятельной работы: работа с литературой, владение диалогической и монологической речью; создание устных и письменных работ (сообщений, докладов, рефератов) для участия в семинаре.

Очень важным на семинарских занятиях является то, что эти занятия дают возможность обучения коллективной работе.

Структура практического занятия семинарского типа.

Организационная часть (сообщение темы, цели и задач семинара, обозначение вводных понятий и проблем по теме - проводится преподавателем)

Основная часть (рассмотрение отдельных вопросов темы студентами в различных аспектах и связях в форме докладов, обсуждение в группе).

Контролирующая часть семинара (проверка основных знаний и умений по теме – законы, теории, понятия и т.д. – проводится преподавателем).

Заключительная часть (подведение итогов работы на семинаре, оценивание работы студентов).

Основные критерии оценки качества семинарского занятия:

Целеустремленность - четкое и аргументированное выдвижение проблемы, попытка соединить теоретический материал с его практическим использованием в будущей профессиональной деятельности

Умение начинать и поддерживать дискуссию, конструктивный анализ ответов, оптимальная информативность, делать краткие выводы, выступать в ходе обсуждения, доказательно рассуждать, представлять материал (говорить, а не читать)

Стиль проведения семинара - оживленный, с постановкой актуальных вопросов, наличие элементов дискуссии, умение обобщать изученный материал

Отношение к участникам семинара - уважительное, уравновешенное, толерантное

Качество управления группой - быстро устанавливает контакт с участниками семинара, уверенно и свободно держится

Комментарии и выводы - квалифицированные, доказательные, убедительные

Знания студентов, обнаруженные на семинаре, оцениваются преподавателем и учитываются при выставлении текущей аттестации по учебной дисциплине.

Дискуссия

Дискуссия – целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, мнениями в группе ради формирования мнения каждым участником или поиска истины.

Признаки дискуссии:

- работа группы лиц, выступающих обычно в ролях ведущего и участников;
- соответствующая организация места и времени работы;
- процесс общения протекает как взаимодействие участников;
- взаимодействие включает высказывания, выслушивание, а также использование невербальных выразительных средств;
- направленность на достижение учебных целей.

Взаимодействие в учебной дискуссии строится не просто на поочередных высказываниях, вопросах и ответах, но на содержательно направленной самоорганизации участников – т.е. обращении студентов друг к другу и к преподавателю для углубленного и разностороннего обсуждения самих идей, точек зрения, проблемы. Общение в ходе дискуссии побуждает студентов искать различные способы для выражения своей мысли, повышает восприимчивость к новым сведениям, новой точке зрения; эти личностно развивающие результаты дискуссии напрямую реализуются на обсуждаемом в группах учебном материале. Сущностной чертой учебной дискуссии является диалогическая позиция преподавателя,

которая реализуется в предпринимаемых им специальных организационных усилиях, задает тон обсуждению, соблюдению его правил всеми участниками.

Учебная дискуссия направлена на реализацию двух групп задач, имеющих одинаковую важность:

1. Задачи конкретно-содержательные:

• осознание обучающими противоречий и трудностей, связанных с обсуждаемой проблемой;

• актуализация ранее полученных знаний;

• творческое переосмысление возможностей применения знаний, и др.

2. Организационные задачи:

• распределение ролей в группах;

• соблюдение правил и процедур совместного обсуждения, выполнение принятой роли;

• выполнение коллективной задачи;

• согласованность в обсуждении проблемы и выработка общего подхода, и т.д.

В проведении учебных дискуссий значительное место принадлежит созданию атмосферы доброжелательности и внимания к каждому.

Общий итог в конце дискуссии – это не столько конец размышления над данной проблемой, сколько ориентир в дальнейших размышлениях, возможный отправной момент для перехода к изучению следующей темы. Итог может подводиться в простой форме краткого повторения хода дискуссии и основных выводов, к которым пришла группа, и определения перспектив или в творческой форме – создание плаката, коллаж, эссе и др. Возможен итог в виде схемы (например, кластера) и т.д.

Анализ и оценка дискуссии повышают ее педагогическую ценность и развивают коммуникативные навыки обучающихся. Анализироваться должно выполнение как содержательных, так и организационных задач.

9.3. Методические указания по подготовке к лабораторным занятиям

Не предусмотрено учебным планом

9.4. Методические указания по выполнению и оформлению контрольных работ

Не предусмотрено учебным планом

9.5. Методические указания по выполнению и оформлению курсовых работ

Не предусмотрено учебным планом

9.6. Методические указания по подготовке к зачету, экзамену

Готовиться к промежуточной аттестации необходимо последовательно, с учетом примерных вопросов, приведенных в разделе 6.3.1 РПД. Сначала следует определить место каждого вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников. При этом полезно делать хотя бы самые краткие выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если вы сможете ответить на все вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед промежуточной аттестацией за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

При подготовке необходимо выявлять наиболее сложные, дискуссионные вопросы, с тем, чтобы обсудить их с преподавателем на консультациях.

Нельзя ограничивать подготовку к промежуточной аттестации простым повторением изученного материала. Необходимо углубить и расширить ранее приобретенные знания за счет новых положений.

Любой вопрос при прохождении промежуточной аттестации необходимо излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать значение и творческое осмысление задач, стоящих перед бакалавром.

Готовится к зачету/экзамену следует по предложенным в данной РПД вопросам к зачету/экзамену.

Результат прохождения студентом промежуточной аттестации объявляется студентам, вносится в ведомость промежуточной аттестации.

При получении неудовлетворительной оценки повторная сдача осуществляется в другие дни, установленные графиком ликвидации академической задолженности.

Зачет проводится в устной форме (собеседование) по вопросам, представленным в данной РПД.

Экзамен проводится в устной форме по утвержденным экзаменационным билетам.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

№ п/п	<i>Название программы/Системы</i>	<i>Описание программы/Системы</i>
1.	СПС «КонсультантПлюс»	Справочно-поисковая система, в которой аккумулирован весь спектр продуктов направленный на то, чтобы при принятии того или иного решения пользователь обладал всей полной информацией. Ежедневно в систему вводятся тысячи новых документов, полученных из разных источников: органов власти и управления, судов, экспертов.
2.	ЭБС IPRbooks	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).
3.	Электронная библиотека ОУП ВО «АТиСО»	Пароль доступа можно получить в библиотеке филиала. Режим доступа - удаленный (доступен выход с любого ПК с выходом в интернет).
4.	Программное обеспечение	ESET NOD 32 Antivirus Business Edition Пакет офисных приложений Apache OpenOffice - свободное программное обеспечение.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Мультимедийная аудитория № 404	<ul style="list-style-type: none"> - Столы; - стулья; - проектор; - экран; - учебная доска - компьютер с выходом в интернет. 	<ul style="list-style-type: none"> - Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
--------------------------------	--	--

Мультимедийная аудитория № 203	-Интерактивная доска; - проектор; - дата-камера; - скайп-камера; -компьютер с выходом в интернет; - монитор.	- Система Консультант Плюс - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Мультимедийная аудитория № 102	- Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор.	- ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Учебная аудитория № 201 Б	- Столы; - стулья; - учебная доска.	
Мультимедийная аудитория № 101	- Столы; - стулья; - монитор; - компьютер; - интерактивная доска; - проектор.	- ESETNOD 32 AntivirusBusinessEdition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.
Компьютерный класс 2	- Компьютеры – 7, объединенные в единую локальную сеть; - ноутбук – 1; - программное обеспечение; - учебная доска.	- Система Консультант Плюс.) - ESET NOD 32 Antivirus Business Edition - Пакет офисных приложений ApacheOpenOffice - свободное программное обеспечение.

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:** лекции; практические занятия; консультации преподавателя; самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, работа с литературой.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- дискуссия,
- семинар тематического типа,
- выполнение практических заданий.

Методика проведения интерактивных форм обучения, их содержание представлены в разделе 4.3 «Планы практических занятий».

*Приложение №1
к разделу № 6 Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине*

6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. При помощи фонда оценочных средств осуществляется контроль и управление процессом формирования компетенций, приобретения студентами необходимых знаний, умений и навыков, определенных ФГОС ВО по дисциплине «Управление изменениями в системе государственного и муниципального управления».

В результате освоения данной дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

общепрофессиональные:

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

профессиональные:

ПК-1 – умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения

ПК-13 – способностью использовать современные методы управления проектом, направленное на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий

ПК-14 – способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения дисциплины	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОПК-2	5, 6	6, 7
2	ОПК-3	5, 6	6, 7
3	ПК-1	5, 6	6, 7
4	ПК-13	5, 6	6, 7
5	ПК-14	5, 6	6, 7

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням:

- от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень»,
- от 5 до 7 баллов - «базовый уровень»,
- от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

<i>Показатели оценивания</i>	<i>Критерии оценивания компетенций</i>	<i>Шкала оценивания</i>
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл)</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл)</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла)</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл)</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы (2 балла)</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла)</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка уровня подготовки</i>	<i>Характеристика ответа (экзамен, устные ответы)</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической 	80 - 100

		<p>последовательности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. 	
2	4/Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. 	70 - 79
3	3/Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. 	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при 	менее 60

		использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа	
--	--	--	--

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка за ответ</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.	60 - 100
2	Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.	менее 60

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

<i>№ п/п</i>	<i>Оценка</i>	<i>Характеристика ответа</i>	<i>Процент результативности (правильных ответов)</i>
1	5/Отлично/ зачтено	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания	80 - 100
2	4/Хорошо/ зачтено	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности	70 - 79

3	3/Удовлетворительно/ зачтено	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.	60 - 69
4	2/Неудовлетворительно/ не зачтено	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки.	менее 60

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Процент результативности (правильных ответов)	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
80 - 100	5	отлично
70 ÷ 79	4	хорошо
60 ÷ 69	3	удовлетворительно
менее 60	2	неудовлетворительно

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Управление изменениями в системе государственного и муниципального управления» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями.

6.3.1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Управление изменениями как эффективный инструмент развития компании
2. Роль и характер изменений в современном бизнесе
3. Управление изменениями – основные стадии
4. Сущность организационных изменений
5. Особенности организационных структур
6. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления предприятием
7. Условия и причины организационных изменений.
8. Характеристика видов организационных изменений.
9. Характеристика основных объектов организационных изменений.
10. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.
11. Концепция развития малыми шагами Минцберга и Куина.
12. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Надлера
13. Модель жизненного цикла организации Адизеса.
14. Развитие организации в рамках концепции Грейнера.
15. Характеристика основных типов организационных изменений.
16. Основные компоненты процесса преобразований (McKinsey).
17. Важнейшие компоненты организационных изменений.
18. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории Е

и теории О.

19. Основные этапы организационных изменений в моделях Левина и Грейнера
20. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.
21. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.
22. Причины сопротивления изменениям.
23. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
24. Достоинства и недостатки различных методов преодоления сопротивления.
25. Сущность и элементы организационной культуры
26. Функции организационной культуры.
27. Типы организационной культуры.
28. Диагностика организационной культуры
29. Уровни организационной культуры по Шайну.
30. Реструктуризация
31. Реинжиниринг
32. Развивающиеся организации
33. Тотальное управление качеством
34. Изменения в стратегических зонах хозяйствования: стратегии интегрированного роста
35. Изменения в стратегических зонах хозяйствования: стратегии концентрированного роста
36. Изменения в стратегических зонах хозяйствования: стратегии дифференциации
37. Изменения в стратегических зонах хозяйствования: стратегии выделения
38. Изменения в стратегических зонах хозяйствования: стратегии продажа части акций, деинвестирование, ликвидация
39. Преобразование структур и систем управления: мягкие факторы
40. Преобразование структур и систем управления: жесткие факторы

6.3.2. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Основные принципы управления процессом изменений
2. Структура системы для управления изменениями
3. Влияние размера организации на ее функционирование. Сравнительная характеристика больших и малых организаций
4. Этапы жизненного цикла организации в модели Л.Грейнера
5. Общая характеристика модели жизненного цикла И.Адизеса
6. Организационные патологии по А.Пригожину
7. Понятие содержания и процесса организационных изменений
8. Классификация организационных изменений
9. Ограниченные и неограниченные изменения
10. Уровни управления изменениями
11. Компоненты процесса преобразований (Методика McKinsey)
12. Причины сопротивления изменениям
13. Методы преодоления сопротивления изменениям
14. Модель организационных изменений К.Левина
15. Анализ силового поля: сущность и основные этапы
16. Модель «переходного периода» к переменам
17. Модель «постепенного наращивания»
18. Модель «EASIER»
19. Модель управления изменениями Л.Грейнера
20. Теория Е и теория О организационных изменений

21. Модель плановых организационных изменений Р.Дафта
22. Модель организационных изменений Дж.Коттера
23. Модель изменений Э.Петтигрю
24. Стилль управления изменениями в технологии организационного развития
25. Сравнительная характеристика «управление изменениями» и «руководство изменениями»
26. Понятие реструктуризации
27. Основы организационного проектирования (структуры: понятие, виды, элементы)
28. Факторы и параметры, влияющие на организационную структуру.
29. Информационные процессы в организационной структуре
30. Составляющие модели организационной структуры
31. Проблема сопротивления переменам, изменениям
32. Причины реструктуризации
33. Симптомы структурного несоответствия
34. Виды управленческих решений в рамках реструктуризации
35. Содержание и порядок разработки «Положения об организационной структуре»
36. Управление на основе бизнес-процессов: сущность и содержание концепции
37. Сравнительная характеристика функционального и процессного подходов к управлению
38. Понятие и виды бизнес-процессов
39. Структурная схема и элементы бизнес-процессов
40. Основные подходы к оптимизации бизнес-процессов
41. Понятие и виды бенчмаркинга
42. Основные этапы проведения бенчмаркинга
43. Методы изучения западных аналогов
44. Перепроектирование процесса
45. Реинжиниринг процесса: понятие и краткая характеристика подхода
46. Управление качеством процессов: назначение, этапы, их содержание
47. Методики моделирования бизнес-процессов
48. Концепция обучающихся организаций: понятие, содержание и признаки
49. Организационное обучение. Передача интеллектуальных моделей
50. Актуальность управления знаниями
51. Данные, информация, знания. Виды знаний
52. Стратегии управления знаниями
53. Теория создания организационного знания И.Ноаки и Х.Такеучи
54. Рутинa как память организации
55. Новые роли лидера обучающихся организаций
56. Особенности лидера преобразований
57. Структура сбалансированной системы показателей
58. Этапы внедрения сбалансированной системы показателей
59. Виды, задачи и предпосылки реструктуризации
60. Направления реструктуризации организации
61. Модель изменения корпоративной культуры
62. Механизм реализации изменений
63. Создание корпоративной культуры в условиях перемен
64. Контроль в менеджменте: понятие, виды, методы
65. Стадии процесса контроля
66. Методики мониторинга и контроля процесса изменений
67. Формирование команды для стратегических изменений
68. Этапы эволюции информационных технологий.

- 69. Информационные технологии и информационные системы
- 70. Классификация программных средств
- 71. Основные тенденции развития информационных технологий и информационных систем
- 72. Этапы создания корпоративной информационной системы
- 73. Организационные изменения в организации под воздействием информационных технологий
- 74. Изменения на базе информационных технологий
- 75. Риски организационных изменений при информатизации организации

6.3.3. Типовые практические задания для проведения текущей аттестации по дисциплине К части 2

-На основе данных сети Интернет, официально опубликованной отчетности компании и личного жизненного опыта выберите реально существующую организацию и определите стадию ее жизненного цикла. Укажите основания, которые позволяют сделать такой вывод.

-Для компании, выбранной ранее определить не менее трех потенциальных проблем в организационной структуре и управлении персоналом.

-Для выбранной компании и по итогам проведенной диагностики выявить возможные тактические цели и последовательность задач и мероприятий для решения проблемы.

-Для выбранной компании определить стейкхолдеров и указать их конкретные интересы, способность приносить пользу и вред компании.

-Для выбранной компании приведите примеры изменений для иллюстрации всех четырех методов реализации. Объясните свой выбор метода.

-Для выбранной компании создать план изменения, указав его причины, цель, последовательность реализации, выбор методов реализации, сопротивления, стейкхолдеров и каким образом оценивается результат и эффективность данного изменения.

Рекомендации для выполнения работ:

лучше выбрать коммерческую компанию, желательно функционирующую с 1991 года в России. Зарубежные компании выбирать в качестве объекта исследования не рекомендуется из за сложности в получении информации. Хороший источник информации – корпоративные сайты, где описывается история компании, ее достижения, динамика персонала, открытие филиалов и т.д. Для студентов, имеющих опыт работы можно выбрать компанию работодателя.

6.3.4. Тестовые материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине К части 1

1. Рациональный инкрементализм означает?

- А. Стратегию малого предприятия.
- Б. Теорию поэтапного проведения изменения.
- В. Поддержание динамического равновесия с окружением.
- Г. Специфическую форму бизнеса.
- Д. Планирование организационных изменений.

2. К основным видам организационных изменений относится:

- А. Изменение целей и продукта.
- Б. Изменение структуры и технологии.
- В. Верные ответы: "А", "Б".
- Г. Изменение внешней среды.

3. В чем выражается основная цель изменений?

- А. В повышении эффективности производства.
- Б. В приспособлении к новым условиям хозяйствования.

- В. В адаптации внешних факторов относительно внутренних параметров.
- Г. В учете потребностей персонала.

4. В модели конгруэнтности организационного поведения Надлера основными проблемами изменений считаются:

- А. Соответствие стратегических целей и технологических возможностей предприятия.
- Б. Определение ограничений на изменение.
- В. Сопротивление изменениям.
- Г. Власть и контроль.

5. К причинам организационных изменений относятся:

- А. Зависимость внутренней и внешней среды организации.
- Б. Наличие кризиса.
- В. Убыточная работа предприятия.

6. В модели конгруэнтности организационного поведения Надлера не предполагается:

- А. Анализ технологии, используемой в организации.
- Б. Обеспечение участия в изменениях.
- В. поддержание источников стабильности.
- Г. Введение поощрений за нужное поведение.
- Д. Все ответы не верны.

7. Стадия регулярного менеджмента используется в описании:

- А. Концепции фазовой трансформации бизнеса Грейнера.
- Б. Модели жизненного цикла Адизеса.
- В. Модели "кривая перемен" Дака.

8. Кризис автономии в концепции фазовой трансформации бизнеса Грейнера:

- А. Означает усиление самостоятельности обособленных подразделений.
- Б. Означает отсутствие самостоятельности обособленных подразделений.
- В. Отсутствует как понятие.
- Г. Заканчивается переходом к этапу координации ресурсов.
- Д. Ответы верны: "А", "Г".

9. Принципиальное различие теории Е.Бира от теории Е.Нориа заключается:

- А. В примате финансовых целей в изменениях.
- Б. В вовлечении сотрудников в процесс принятия решений.
- В. В участии консультантов в изменениях.

10. Что такое Салем-сити в модели Адизеса?

- А. Стадия развития в организации.
- Б. Доминирование межличностных конфликтов.
- В. В модели не используется.

11. Теория Е.Бира используется на практике:

- А. При больших масштабах организации.
- Б. При инициативном персонале.
- В. При демократичном стиле управления.
- Г. При автократичном стиле управления.

12. Модель К.Левина включает следующие фазы:

- А. Младенчество, расцвет, бюрократизацию и смерть.
- Б. Младенчество, расцвет, бюрократизацию, аристократизм и смерть.
- В. Размораживание, движение, замораживание.
- Г. Ни один ответ не верен.

13. Трехмерное пространство это:

- А. Взаимодействие структурного, функционального и временного в организации.
- Б. Компонент процесса преобразований по McRinsey.
- В. Механизм описания организации.

Г. Важнейший элемент механизма проведения изменений.

14. Сопротивление изменениям объясняется:

А. Изменением в балансе власти.

Б. особенностями человеческой психики.

В. Ошибками в управлении.

Г. угрозой сложившимся социальным отношениям.

15. Основные виды сопротивления включают:

А. Логическое, психологическое, технологическое.

Б. Логическое, психологическое, социальное.

В. Интуитивное социальное и логическое,

Г. Субъективное, объективное и ситуационное.

16. Преодоление сопротивления с помощью переговоров:

А. Необходимо при очевидных потерях у сотрудников.

Б. В большинстве случаев дорогостоящий метод.

В. используется при необходимости адаптации сотрудников.

Г. Сравнительно быстрое решение проблемы.

17. Вовлечение сотрудников в изменения:

А. Требуется много времени на процесс.

Б. Снижает эффективность изменения.

В. Приводит к возникновению проблем в будущем.

Г. Предпочтительнее принуждения.

18. Организационная культура - это

А. Элемент внешней среды организации.

Б. Набор правил, ценностей и принципов организационного поведения.

В. Один из объектов намеченного изменения.

Г. Объект внимания в "обучающейся организации".

19. Культура жесткого подхода предполагает

А. Высокий риск деятельности и быструю реакцию на события.

Б. Небольшой риск деятельности и быструю реакцию на события.

В. Высокий риск деятельности и длительную реакцию на события.

Г. Небольшой риск деятельности и длительную реакцию на события.

Д. Верных ответов нет

20. Организационная культура:

А. Придает здравый смысл.

Б. Стабилизирует социальную систему.

В. Упрощает задачи управления.

21. Сущность организационной культуры по Шайну заключается:

А. В артефактах.

Б. В базовых предположениях.

В. В разделяемых ценностях.

22. Обучающаяся организация обладает признаками:

А. Командное обучение.

Б. Формирование общего видения.

В. Системное мышление.

23. Основные положения TQM:

А. Ориентация на процессы.

Б. Цепочки "поставщик - потребитель".

В. Изменение структуры контролируемых подразделений.

24. Концепция TQM:

А. Зародилась в США.

Б. Зародилась в Японии.

- В. Зародилась в Европе.
Г. Зародилась в США и дальнейшее развитие в Японии.
Д. Одновременно развивалась в США и Японии.

25. Причиной реструктуризации является:

- А. Изменение стратегии компании.
Б. Изменение расписания работы.
В. Перераспределение ответственности подразделений.
Г. Завершение очередного производственного цикла.

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Коэффициент К(%)	Оценка	Критерий оценки
0,81 – 1 (81-100%)	«отлично»	Глубокие познания в освоенном материале
0,61 – 0,80 (80-61%)	«хорошо»	Материал освоен полностью, без существенных ошибок
0,41 – 0,60 (41-60%)	«удовлетворительно»	Материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
0 – 0,40 (0-40%)	«неудовлетворительно»	Материал не освоен, знания студента ниже базового уровня

К части 2

1. Принуждение, как метод преодоления сопротивления, рекомендован в ситуациях, когда:

- а) необходима быстрота, а инициаторы перемен обладают большой властью;
б) у инициатора перемен нет власти, но есть четкая информация о том, что следует делать;
в) перемены осуществляют в творческих и инициативных коллективах;
г) идея перемен привлекательна для исполнителей;
д) участники перемен самостоятельно приходят к необходимости осуществления перемен.

2. К методам, с помощью которых можно уменьшить или устранить сопротивление переменам, относятся:

- а) образование и передача информации;
б) привлечение подчиненных к принятию решения;
в) эмоциональная поддержка руководителя;
г) переговоры;
д) принуждение.

3. Инициаторы идеи перемен - это люди, которые:

- а) имеют четкое представление о том, что и как следует изменить;
б) соглашаются с целесообразностью изменений и принимают саму идею перемен;
в) помогают персоналу внедрить перемены в практику;
г) создают сильное сопротивление изменениям;
д) правильного ответа нет.

4. Предоставление одному из его лидеров и кому-то, кого группа уважает, ключевой роли при планировании и осуществлении изменений - это:

- а) участие;
б) вовлеченность;
в) соглашения;
г) манипуляция;
д) кооптация.

5. Введение термина «инновация» связано с именем:

- а) К.Маркса;

- b) Й.Шумпетера;
- c) Л.Портера;
- d) П.Друкера.

6. По степени новизны различают следующие виды инноваций:

- a) продуктовая;
- b) радикальная;
- c) процессная;
- d) улучшающая;
- e) псевдоинновация.

7. Диффузия инноваций - это:

- a) распространение однажды освоенной инновации;
- b) углубление исследований, продвижение идеи;
- c) создание новой идеи в схемах и чертежах;
- d) введение инновации.

8. Приобретение организацией конкурентного преимущества - это:

- a) активное направление инновационной деятельности;
- b) реактивное направление инновационной деятельности;
- c) пассивное направление инновационной деятельности;
- d) правильного ответа нет;
- e) все указанное верно.

9. Новые идеи, которые могут быть получены в результате научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР) - это:

- a) изменения;
- b) новации;
- c) инновации;
- d) диффузия инновации;
- e) все указанное верно

10. Когда инициаторы изменений не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления, применяется подход:

- a) информирование и общение
- b) участие и вовлеченность
- c) помощь и поддержка
- d) переговоры и соглашения

11. Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений, применяют подход:

- a) участие и вовлеченность
- b) информирование и общение
- c) переговоры и соглашения
- d) помощь и поддержка

12. Навязывание изменений со стороны менеджера, который по второстепенным вопросам может «торговаться» - это формулировка:

- a) директивной стратегии
- b) нормативной стратегии
- c) аналитической стратегии
- d) стратегии, основанной на переговорах

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Коэффициент К(%)	Оценка	Критерий оценки
0,81 – 1 (81-100%)	«отлично»	Глубокие познания в освоенном материале
0,61 – 0,80 (80-61%)	«хорошо»	Материал освоен полностью, без существенных ошибок
0,41 – 0,60 (41-60%)	«удовлетворительно»	Материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
0 – 0,40 (0-40%)	«неудовлетворительно»	Материал не освоен, знания студента ниже базового уровня

6.3.5. Тематика курсовых работ*Не предусмотрено учебным планом***6.3.6. Тематика контрольных работ***Не предусмотрено учебным планом***6.4. Дополнительные задания****6.4.1. Тематика рефератов для проведения текущего контроля знаний****К части 1**

1. Основные факторы, влияющие на развитие государственного и муниципального управления.
2. Психологические особенности поведения человека в условиях изменений.
3. Кризиса лидерства и кризис автономии в модели развития Л.Грейнера.
4. Особенности лидерского поведения в условиях изменений.
5. «Измерения» управленческой деятельности.
6. Модели организационных изменений государственного и муниципального управления.
7. Планирование организационных изменений.
8. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
9. Технологии организационных изменений.
10. Реструктуризация организационной структуры управления.
11. Всеобщее управление качеством (TQM) как метод организационных изменений.
12. Модели организационного развития.
13. Порядок разработки проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
14. Сравнение функциональной структуры управления и процессного управления.
15. Влияние организационной культуры на формирование организационной структуры.
16. Использование современных информационных технологий государственного и муниципального управления.
17. Обучающаяся организация как метод изменения организационной культуры.
18. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
19. Модели организационного развития.

К части 2

1. Новая парадигма мышления и управления. Мифологическая парадигма. Механистическая парадигма. «Новая» («третья») парадигма: основные принципы.
2. Организация как живая система. Понятие операционально замкнутой системы.
3. Метафора самоорганизации. Принципы функционирования самоорганизующихся систем.

4. «Собственное поведение» системы. Экологичность процессов управления и принятия решений. Свойства «живых» систем. Примеры «живых» систем.
5. Этапы истории управления изменениями: промышленная эра, укоренные преобразования, информационная эра - и соответствующие им основные области деятельности менеджеров.
6. Эволюция в сфере изменений: основные этапы. Компоненты управления изменениями.
7. Понятие изменения и управления изменением. Факторы и виды изменения.
8. Диагностика потребности изменений.
9. Модель НадлераТашмена.
10. Уровни изменения. Диаграмма «анализ поля сил».
11. Сопротивление изменениям. Способы преодоления сопротивления.
12. Этапы осуществления изменений. Оценка изменения. Модель изменения.
13. «Жесткие» и «мягкие» ситуации, их характеристики.
14. Понятие сложности. Ограниченные и неограниченные изменения.
15. Пространство для выбора метода изменений.
16. Методология «мягких» систем: история возникновения.
17. Принцип «фундаментальной дополнителности».
18. Классификация проблемных ситуаций.
19. Системы «человеческой деятельности» Толковательный круг. Принятие решений в методологии «мягких» систем и собственное поведение системы.
20. Системная технология вмешательства: идея, используемые техники, участники и организаторы процесса.
21. Область эффективности системной технологии вмешательства. Местоположение в пространстве для выбора метода изменения проблемной ситуации, для которой эффективна системная технология вмешательства.
22. Фазы системной технологии вмешательства. Общая модель системной технологии вмешательства.
23. Организационное развитие: определение. Область эффективности технологии «организационное развитие».
24. Стиль управления изменениями в технологии организационного развития.
25. Схема процесса организационного развития. Принципы управляющего организационными изменениями
26. Понятие сложности изменений и определяющие ее факторы. Сравнительная характеристика «управления изменениями» и «руководства изменениями».
27. Основные задачи: управления переменами, управления изменениями, руководства изменениями
28. Установка против реализации.
29. Мониторинг и измерение изменений.
30. Управление против руководства изменениями. Эффект марафона.
31. «Управление стратегическими изменениями»
32. Фрейминг как способ восприятия мира, примеры проявления фрейминга.

6.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка сформированности компетенций по дисциплине «Управление изменениями в системе государственного и муниципального управления» проверяется промежуточной аттестацией по дисциплине. Учебным планом предусмотрены:

– по части 1 – зачет, который проводится в устной форме (собеседование) по вопросам к зачету

- по части 2 - экзамен, который проводится в устной форме по утвержденным экзаменационным билетам.

В экзаменационном билете студенту следует ответить на три теоретических вопроса.

Формирование вопросов экзаменационного билета осуществляется по вопросам, представленным в разделе 6.3.1 данной РПД.

Полный комплект экзаменационных билетов и утвержденный перечень вопросов к зачету находятся в папке «Промежуточная аттестация» к ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Ниже представлен образец экзаменационного билета.

Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения
профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление
Кафедра _____

ДИСЦИПЛИНА – УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Экзаменационный билет № __

- 1.*****
- 2.*****.
- 3.*****.

Заведующий кафедрой _____ / _____
«__» _____ 20__ г.