МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социально-политических теорий

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета социально-политических наук
Т.С. Акопова
(подпись)

«24» мая 2022 г

Рабочая программа дисциплины
«Управление изменениями» являются»

Направление подготовки
41.03.06 Публичная политика и социальные науки

Направленность (профиль)
«Управление публичной политикой»

Форма обучения очная

Программа одобрена на заседании кафедры социально-политических теорий
от «28» апреля 2022 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК
факультета социально-политических наук
протокол № 6 от «29» апреля 2022 года

Ярославль

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление изменениями» являются: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков студентов вобласти формирования эффективной организационной культуры предприятия, выявления и осознания сущности группового и системного сопротивления изменениям, освоением методовуправления проведением организационных изменений, в том числе:

- теоретические знания основ управления изменениями,
- прикладные знания в управлении проведением организационных и стратегических изменений в организации на основе создания адаптируемых организационных культур и методов преодоления организационного сопротивления
- навыки самостоятельного и прикладного использования теоретических знаний в практической деятельности при проведении комплексной диагностики компаний с целью выявления необходимости проведения масштабных изменений и при разработке программы преодоления локальных сопротивлений.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина относится к перечню дисциплин части блока ФТД. Факультативные дисциплины

Курс связан с такими дисциплинами как «политический менеджмент» и «гражданское участие в публичной политике » и логически продолжает их. Для успешного освоения программы студентам необходим навык самостоятельной работы с источниковой базой (библиотечным фондами, поисковыми системами электронных информационных ресурсов).

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП бакалавриата

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП, ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Перечень планируемыхрезультатов обучения**
Универсальные компетенции		
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	И-УК-5.1. Осмысливает события и явления в контексте межкультурного взаимодействия, культурного и идеологического многообразия, современных глобальных процессов и перспектив развития цивилизации	Знать: существенные черты глобальных процессов в области культуры и идеологии особенности культуры, идеологии и межкультурного взаимодействия в процессе глобализации Уметь: Учитывать в процессе межкультурного взаимодействия ценностно-смысловые особенности различных культур Владеть: особенностями мировоззрения и межкультурного взаимодействия в процессе глобализации
	И-УК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии	Знать: причины и типы коммуникативных барьеров в межкультурном взаимодействии. Уметь:

		выявлять возможные причины коммуникативных барьеров в межкультурном взаимодействии Владеть: способностью преодолевать коммуникативные барьеры в межкультурном взаимодействии
	И-УК-5.3. Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия, основанного на уважительном отношении к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий, при личном и массовом общении для выполнения поставленной задачи	Знать: принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий. Уметь: реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи Владеть: способностью придерживается принципов недискриминационного
		взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	И-УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем. Уметь: использовать инструменты и методы управления временем
	И-УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Знать: методы определения приоритетов личностного развития и профессионального роста. Уметь: определять приоритеты и цели собственной деятельности. Владеть: способностью реализовывать цели личностного развития и профессионального роста.
	И-УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	Знать: требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности Уметь: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных

		Владеть: способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.

4.Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 акад. часа.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные	самостоятельная	
1	Тема 1. Исследования современной среды бизнеса. Новые направления в стратегическом мышлении.	6	2	4	-	-	-	5	Фронтальный опрос
2	Тема 2 Закономерности развития организаций	6	2	-	-	-	-	5	Фронтальный опрос
3	Тема 3. Сущность, цели и принципы управления изменениями	6	2	-	-	-	-	5	Фронтальный опрос
4	Тема 4. Технологии, модели и методы управления изменениями в организации	6	2	-	-	-	-	5	Фронтальный опрос
5	Тема 5 Инструменты проведения организационных изменений	6	2	-	-	-	-	5	Фронтальный опрос
6	Тема 6. Роль организационной культуры в управлении изменениями	6	2	-	-	-	-	6	Фронтальный опрос
7	Тема 7. Реструктуризация организации	6	3	-	-	-	-	6	Фронтальный опрос
8	Тема 8. Управление знаниями	6	3	-	-	-	-	6	Фронтальный опрос
9	Аттестация	6					0,3	10,7	Зачет
	Всего	***72***	***18***	**-**	**-**	**-**	***0,3***	***53,7***	***72***

Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. Исследования современной среды бизнеса. Новые направления в стратегическом мышлении. Современная среда бизнеса. Модель 3 «С». Внешние причины

организационных изменений. Цели развития. Роль стратегического менеджмента в обеспечении организационных изменений.

Тема 2. Закономерности развития организаций. Модели организационно развития Концепция фазовой трансформации бизнеса Грейнера. Модель жизненного цикла И.Адизеса. патологии и болезни роста организаций.

Тема 3. Сущность, цели и принципы управления изменениями. Организационное сопротивление изменениям Понятия и история развития организационных изменений. классификация организационных изменений. компоненты процесса преобразований. Причины и последствия крупных перемен в организации. Причины индивидуального и группового сопротивления. Системное сопротивление: зависимость сопротивления от управленческой компетенции. Природа спонтанных изменений, адаптивные изменения.

Тема 4. Технологии, модели и методы управления изменениями в организации. Внедрение спонтанных изменений с помощью управления сопротивлением. Технологии управления изменением: «анализ силовых полей», «Создание «стартовой площадки», тактика преодоления сопротивления изменениям, «Системная технология вмешательства». Теория Е и теория О организационных изменений. Модель преобразований бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли. модель "От хорошего к великому" Дж. Коллинза.

Тема 5 Инструменты проведения организационных изменений. Организационная адаптация и изменение. Методы диагностики и анализа при изменениях в организации. Понятие об организационной диагностике. Методы диагностики. Методы организационного анализа: STEP-анализ, SWOT-анализ, причинно-следственная схема Ишикава, анализ поля сил К. Левина, системная карта, схема «входа-выхода». Выбор методов диагностики и анализапри изменениях в организации.

Тема 6. Роль организационной культуры и структуры в управлении изменениями. Диагностика организационной культуры. Содержание организационной культуры. Организационное развитие как метод изменения организационной культуры. Классификация организационных культур; Фирменные стандарты как часть корпоративной культуры; Компоненты корпоративной культуры, Стадии развития корпоративной культуры. Адаптирующаяся организационная культура. Методы диагностики организационной культуры. Методы управления организационной культурой

Тема 7. Реструктуризация организации. Три области проведения структурных преобразований. Изменения в организационной стратегии. Изменение организационно- правовой формы. Изменения в структуре и системах управления. Реинжиниринг бизнес- процессов. Условия проведения реструктуризации. Этапы проведения реструктуризации.

Тема 8. Управление знаниями. Концепция обучающейся организации. индивидуальное и организационное обучение. лидерство в процессе изменений и создании обучающейся организации.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе обучения используются следующие образовательные технологии:

Вводная лекция – дает первое целостное представление о дисциплине и ориентирует студента в системе изучения данной дисциплины. Студенты знакомятся с назначением и задачами курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин и в системе подготовки в целом. Дается краткий обзор курса, история развития науки и практики, достижения в этой сфере, имена известных ученых, излагаются перспективные направления исследований. На этой лекции высказываются методические и организационные особенности работы в рамках данной дисциплины, а также дается анализ рекомендуемой учебно-методической литературы.

Академическая лекция (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов.

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия

преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Практическое занятие – Дискуссия – процедура обсуждения спорного вопроса, проблемы, ситуации, явления; может проводиться в устной или письменной форме. Подготовка проводится в соответствии с определенным алгоритмом, позволяющим запрограммировать основные (опорные) содержательные позиции и интеракции для успешного последующего проведения дискуссии.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- издательская система LaTex;
- Adobe Acrobat Reader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

1. Научная библиотека ЯрГУ - http://www.lib.uniyar.ac.ru/content/resource/net_res.php
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека Online - www.biblioclub.ru
3. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - http://elibrary.ru
4. Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» https://biblio-online.ru/
5. Реферативная база данных «Web of Science» - https://webofknowledge.com
6. Реферативная база данных «Scopus» - https://www.scopus.com/

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

Кожевина, О. В. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. Москва : НИЦ Инфра-М, 2013. - 286 с. (Высшее образование: Бакалавриат). Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - Москва : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

Широкова, Г. В. Управление изменениями в российских компаниях [Электронный ресурс]: учебник. 3-е изд. / Г. В. Широкова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. Санкт-Петербург: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. - 480 с.

б) дополнительная литература

1. Болмэн, Ли. Рефрейминг организации: Компания как фабрика, семья, джунгли и храм [Электронный ресурс] / Ли Болмэн, Терренс Дил; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2014.

в) ресурсы сети «Интернет»:

1. Научная библиотека ЯрГУ - http://www.lib.uniyar.ac.ru;
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - www.biblioclub.ru;
3. Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» https://biblio-online.ru/
4. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - http://elibrary.ru;
5. Единая лента новостей экономики и права Polpred.com - http://www.polpred.com/;
6. Профессиональные полнотекстовые базы данных http://www.lib.uniyar.ac.ru/content/resource/net_res.php

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

-учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;

- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций,
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;

-помещения для самостоятельной работы;

-помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочномусоставу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор:

Кандидат политических наук,
ассистент кафедры

А.В.Палагичева

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

«Управление изменениями»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

1. Типовые контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

1. 1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущей аттестации

Контрольные занятия, зачет обеспечивают текущую и итоговую дифференцированную информацию о степени освоения теоретических и методических знаний-умений и профессиональной подготовке каждого студента.

В качестве критериев оценки выступают контрольные требования, основанные на использовании пройденного материала, а также дополнительной литературы.

Текущий контроль - позволяет оценить степень освоения раздела, темы, вида учебной работы, обеспечивает информацию о ходе выполнения студентами конкретного раздела, вида учебной работы.

Промежуточный контроль - дает возможность выявить уровень профессиональной подготовки студента.

1. 1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущей аттестации

Текущий контроль осуществляется во время фронтальных опросов и дискуссии.

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 1. Исследования современной среды бизнеса.

1. Назовите внешние причины организационных изменений?
2. Основные цели развития
3. Какова роль стратегического менеджмента в обеспечении организационных изменений.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 2. Закономерности развития организаций.

1. Основные модели организационно развития.
2. Концепция фазовой трансформации бизнеса Грейнера.
3. Модель жизненного цикла И. Адизеса. патологии и болезни роста организаций.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 3. Сущность, цели и принципы управления изменениями.

1. Понятия и история развития организационных изменений.
2. Перечислите классификацию организационных изменений?
3. Главные компоненты процесса преобразований.
4. Причины и последствия крупных перемен в организации.
5. Причины индивидуального и группового сопротивления.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 4. Технологии, модели и методы управления изменениями в организации.

1. Опишите технологию управления изменением: «анализ силовых полей»?
2. «Создание «стартовой площадки», тактика преодоления сопротивления изменениям.
3. «Системная технология вмешательства».
4. Теория Е и теория О организационных изменений.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 5. Инструменты проведения организационных изменений. Организационная адаптация и изменение.

1. Назовите основные методы диагностики и анализа при изменениях в организации?
2. Понятие об организационной диагностике.
3. Методы организационного анализа: STEP-анализ, SWOT-анализ, причинно-следственная схема Ишикава, анализ поля сил К. Левина, системная карта, схема «входа-выхода».

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 6. Роль организационной культуры и структуры в управлении изменениями.

1. Содержание организационной культуры.
2. Организационное развитие как метод изменения организационной культуры.
3. Классификация организационных культур.
4. Компоненты корпоративной культуры, Стадии развития корпоративной культуры.
5. Методы диагностики организационной культуры. Методы управления организационной культурой.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 7. Реструктуризация организации.

1. Назовите области проведения структурных преобразований?
2. Изменения в организационной стратегии.
3. Изменение организационно-правовой формы.
4. Изменения в структуре и системах управления.
5. Условия проведения реструктуризации.
6. Этапы проведения реструктуризации.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

Текущая аттестация в форме фронтального опроса

(проверка сформированности компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3)

Фронтальные опросы к Теме 8. Управление знаниями.

1. Концепция обучающейся организации.
2. Индивидуальное и организационное обучение.

Критерии оценки знаний, обучающихся при проведении фронтального опроса:

Фронтальный опрос - позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный фронтальный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя, т.к. при непосредственном контакте создаются условия для его неформального общения студентом;

Оценка «отлично» выставляется студенту, если глубоко изучен учебный материал; последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если усвоен учебный материал; отвечает без наводящих вопросов и не допускает при ответе серьезных ошибок;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если знает лишь основной материал; на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно, что требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если имеет отдельные представления об изученном материале; не может полно и правильно ответить на поставленные вопросы, при ответах допускает грубые ошибки;

1.2. **Список вопросов для проведения промежуточной аттестации *(зачет)***

На зачете проверяется сформированность компетенций УК-5, индикаторов И-УК-5.1, И-УК-5.2, И-УК-5.3; компетенций УК-6, индикаторов И-УК-6.1, И-УК-6.2, И-УК-6.3

1. Понятие и цели изменений в организациях.
2. Роль и место управления организационными изменениями в системе наук менеджмента.
3. Организационный подход в менеджменте.
4. Организация как открытая система.
5. Разрешение (лечение) организационных патологий
6. Понятие скорости и глубины организационных изменений
7. Понятие организационных вмешательств и организационного развития
8. Способы вмешательства и рычаги изменений
9. Понятие и сущность организационного развития
10. Особенности организационного развития
11. Применение подхода организационного развития
12. Видение в системе организационного развития
13. Причины сопротивления изменениям.
14. Виды сопротивления: социальные и технологические аспекты.
15. Методы преодоления сопротивления изменениям.
16. Целесообразность применения методов организационного развития.
17. Структурные и культурные изменения в организации.

18. Метод анализа силовых полей К. Левина.
19. Методы организационной диагностики и анализа в процессе изменений.
20. Модель «Размораживание - Движение-Замораживание» К. Левина.
21. Эффективность организационного развития.
22. Модель организационных изменений «7С»
23. Теория Е организационных изменений Бира.
24. Теория О организационных изменений Н. Нориа.
25. Модель "кривая перемен" Д. Дакка.
26. Модель организационных изменений Грейнера.
27. Изменения в организационной стратегии.
28. Условия проведения реструктуризации. Этапы проведения реструктуризации.
29. Понятие и сущность организационной культуры организации. Значениекультуры в осуществлении стратегии организационных изменений.
30. Классификация и виды организационных культур.
31. Сравнительная характеристика моделей организационных культур.
32. Понятие сильной и слабой культуры. Принципы формирования адаптивной организационной культуры.
33. Влияние культуры на организационную эффективность.
34. Национальные черты российской (европейской, американской и пр.) организационной культуры.
35. Обучающаяся организация как метод изменения организационной культуры. Признаки обучающейся организации Сенге.
36. Теория создания организационного знания Такеучи.
37. Колесо обучения Кима.

Правила выставления зачета

На зачете предлагается два теоретических вопроса. На подготовку к ответу дается 30- 40 мин.

По итогам зачета выставляется одна из оценок: «зачтено» и «не зачтено». Зачет выставляется по результатам устного ответа, а также с учетом работы на семинарских занятиях, результатов тестов и самостоятельной работы.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который демонстрирует глубокое и полное владение содержанием материала и понятийным аппаратом логики, дает развернутые, полныеи четкие ответы на предложенные вопросы и дополнительные вопросы, соблюдаетлогическую последовательность при изложении материала. Грамотно использует научную терминологию. Также отметка «зачтено» может быть выставлена студенту, ответ которого в целом соответствуют указанным выше критериям, но имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки), которые исправляются самим студентом после дополнительных и (или) уточняющих вопросов экзаменатора.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который демонстрирует разрозненные, бессистемные знания; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, допускает грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, вследствие непонимания их существенных и несущественных признаков и связей; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы. Кроме того, «не зачтено» выставляется студенту, который отвечать отказался.

Приложение№2 к рабочей программе дисциплины «Теория и практика связей с общественностью»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Основной формой изложения учебного материала по данной дисциплине являются лекции, причем в достаточно большом объеме.

По каждой теме предусмотрены практические занятия, на которых происходит закрепление лекционного материала путем применения его к конкретным задачам и отработка навыков работы.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется регулярное повторение пройденного лекционного материала. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо дома еще раз прорабатывать и при необходимости дополнять информацией, полученной на консультациях, практических занятиях или из учебной литературы.

Большое внимание должно быть уделено выполнению домашней работы. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагаются темы для рассмотрения, аналогичные разобранным на лекциях и практических занятиях или немного более сложные, которые являются результатом объединения нескольких базовых задач.

Для проверки и контроля усвоения теоретического материала в течение обучения проводятся мероприятия текущей аттестации в виде заданий с использованием разных образовательных технологии. Также проводятся консультации (при необходимости) по разбору заданий для самостоятельной работы, которые вызвали затруднения.

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения online доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню

«Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов

учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданныхв университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»

(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.

В конце изучения дисциплины студенты сдают – зачет. Зачет принимается по билетам, каждый из которых включает в себя два теоретических вопроса. На самостоятельную подготовку к зачету выделяется 7 дней, во время подготовки к зачету предусмотрена групповая консультация.