

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Менеджмент и логистика»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

М.1.2.8 «Управление изменениями»

направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Деловое администрирование»

форма обучения – заочная

курс – 2

семестр – 3

зачетных единиц – 3

всего часов – 108

в том числе:

лекции – 4 (0,1 з.е.)

практические занятия – 14 (0,4 з.е.)

лабораторные занятия – нет

самостоятельная работа – 90 (2,5 з.е.)

зачет – 3 семестр

экзамен – нет

РГР – нет

курсовая работа – нет

курсовой проект – нет

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: формирование у слушателей профессиональных компетенций, предусмотренных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению магистерской подготовки 38.04.02 «Менеджмент».

Задачи преподавания дисциплины:

- раскрыть содержание и сущность методов и принципов управления изменениями;
- научить магистрантов анализировать ситуации изменений и принимать соответствующие управленческие решения.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативным дисциплинам профессионального цикла М.2. подготовки по направлению ООП ВО 38.04.02 «Менеджмент» основной образовательной программы магистратуры «Деловое администрирование».

Знания, умения и компетенции, полученные при изучении данного курса, позволят в дальнейшем освоить такие дисциплины, как: «Корпоративные финансы», «Управление операциями и логистика», «Финансовый менеджмент», «Антикризисное управление», «Разработка и моделирование управленческого решения».

3. Планируемые результаты освоения и обучения по дисциплине

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

знать:

- методы анализа ситуации изменений;

уметь:

- осуществлять обоснованный отбор моделей стратегий изменений в организации;

владеть:

- выбора оптимальной стратегии изменений.

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

знать:

- способы реализации программ изменений в организации;

уметь:

- применять управленческие технологии организационных изменений;

владеть:

- описания ситуации, приведшей к необходимости изменений.

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

знать:

– современные концепции управления изменениями;

уметь:

– формировать методы устранения сопротивления изменениям;

владеть:

– планирования реализации проекта изменения.

ОПК-1 – готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

знать:

– принципы диагностирования потребностей организации в изменении на основе правил устной и письменной коммуникации;

уметь:

– использовать коммуникационные инструменты проведения организационных изменений;

владеть:

– навыками оформления результатов мониторинга реализации проекта изменений.

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

знать:

– пути и методы преодоления сопротивления изменениям;

уметь:

– управлять изменениями на базе активизации деятельности персонала;

владеть:

– инструментами проведения организационных изменений.

ОПК-3 – способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

знать:

– основополагающие идеи и принципы управления изменениями;

уметь:

– выбирать модели и управленческие технологии организационных изменений;

владеть:

– проведения диагностики текущей ситуации и оценки необходимости изменений.

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

знать:

– основы управления изменениями в подразделениях организации;

уметь:

– применять технологии управления изменениями в подразделениях организации;

владеть:

– навыками преодоления сопротивлений персонала организационным изменениям.

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

– основные этапы проведения организационных изменений;

уметь:

– сбалансированной системой показателей для оценки эффективности организационных изменений.

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ Модуля	№ Недел	№ Темы	Наименование темы	Часы				
				Всего	Лекции	Лабораторные	Практические	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3 семестр								
		1	Диагностика потребности в изменениях	35	1	-	4	30
		2	Анализ ситуации изменения	37	1	-	6	30
		3	Реализация программы изменения	36	2	-	4	30
Всего				108	4	-	14	90

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	1	1	Диагностика потребности в изменениях 1. Управление организационными изменениями. Зависимость методов управления изменениями от представлений организации. Организация как машина. Организация как политическая система. Организация как организм. Организация как поток и трансформация. Этапы проведения изменений. Диагностирование. Диагностическая модель Надлера и Ташмана.	1,2,3,8-11,12
2	1	1	Анализ ситуации изменения 1. Методы анализа ситуации изменения. Метод	1,2,4,8-11,12

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			анализа поля сил К. Левина. Метод картографии окружения. Метод планирования приверженности. Способы завоевания приверженности изменениям. Уравнение изменений. Оценка.	
3	2	2	Реализация программы изменения 1. Процесс изменений. Трёхэтапная модель Левина. Размораживание. Методы преодоления сопротивления изменению. Движение. Стратегии изменения. Ключевые ситуационные изменения. Замораживание. Модель органичного процесса изменений.	1,2,5,8-11,12

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов занятия	№ занятия	Тема практического занятия. Задания, вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	4	1-2	Диагностика потребности в изменениях 1. Основопологающие идеи и принципы управления изменениями 2. Виды изменений и их причины. Классификация организационных изменений. Компоненты процесса преобразований. Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям. Методические аспекты управления изменениями. Элементы управления изменениями: субъект управления, объекты изменений, объекты развития, стратегии изменений. Политика управления изменениями: «ОТ – ЧЕРЕЗ - К». Действия: признание и объяснение проблем, оценку потребности в изменениях (диаграмма Исикавы, модель поля сил и др.); определение готовности и способности организации к проведению изменений; определение требуемых управленческих и других ресурсов для изменений; определение целей и выработка стратегии изменений.	1,2,3,8-11,13
2	6	3-5	Анализ ситуации изменения 1. Модели и управленческие технологии организационных изменений	1,2,4,8-11,13

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Задания, вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
			<p>Модели организационных изменений. Модель изменений К.Левина. Модель управления изменениями Л.Грейнера. Теория <i>E</i> и теория <i>O</i> организационных изменений</p> <p>Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли.</p> <p>Модель «кривой перемен» Дж. Дак. Управленческие технологии организационных изменений.</p> <p>Управление по целям. Управление по результатам.</p> <p>Управление на базе потребностей и интересов.</p> <p>Управление путем постоянных проверок и указаний.</p> <p>Управление на базе активизации деятельности персонала. Управление на базе «искусственного интеллекта».</p> <p>2. Стратегические типы организационных изменений</p> <p>Модели выбора стратегий изменений в организации. Стратегические типы организационных изменений.</p> <p>Реструктуризация управления компанией.</p> <p>Реинжиниринг бизнес-процессов. Всеобщее управление качеством. Создание обучающейся организации.</p> <p>3. Инструменты проведения организационных изменений</p> <p>Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.</p>	
3	4	6-7	<p>Реализация программы изменения</p> <p>1. Управление проектами изменений</p> <p>Проект изменений. Определение понятия. Основные элементы проекта изменений. Основные показатели проекта. Основные характеристики. Управление проектами изменений. Планирование организационных изменений. Реализация плана изменений. Мотивация в управлении изменениями. Контроль достижения целей изменений.</p> <p>2. Сопротивления изменениям и методы их устранения</p> <p>Причины сопротивления изменениям. Стереотипы сопротивления изменениям. Психологические барьеры и формы их проявления. Роли и позиции в изменениях. Формирование готовности персонала к изменениям. Пути и методы преодоления сопротивления изменениям.</p>	1,2,5,8-11,13

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	4	3

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ темы	Всего часов	Задания, вопросы, для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	30	Философия развивающихся перемен Модели организационных изменений	1,2,3,8-11,14
2	30	Риски управления изменениями в организации Особенности управления изменениями в российских условиях	1,2,4,8-11,14
3	30	Организационное сопротивление изменениям Технологии управления изменениями	1,2,5,8-11,14

10. Расчетно-графическая работа

Не предусмотрена учебным планом

11. Курсовая работа

Не предусмотрена учебным планом

12. Курсовой проект

Не предусмотрен учебным планом

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине предусматривает контроль за освоением компетенций:

ОК-1 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОК-2 – готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;

ОК-3 – готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-1 – готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности;

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-3 – способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования;

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 – способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Компетенции считаются сформированными на:

- пороговом уровне – оценка «удовлетворительно» (зачтено);
- продвинутом уровне – оценка «хорошо»;
- высоком уровне – оценка «отлично»,

если магистрант выполнил все практические задания, СРС, прошел промежуточную аттестацию и получил положительную оценку на экзамене (зачете).

Уровни и этапы формирования компетенций утверждены в составе Паспорта компетенций по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (профиль «Деловое администрирование») протоколом УМКН № 3 от 1 октября 2015 г.

Средства и технологии оценки:

знаний	С помощью тестирования, устных опросов
умений	С помощью выполнения заданий, задач по заданному алгоритму
владений	

Фонд оценочных средств (Приложение к рабочей программе; Задания / Контрольные материалы / Информационно-образовательная среда СГТУ имени Гагарина Ю.А. – Режим доступа: <https://portal3.sstu.ru/Facult/IRBIS/ML/38.04.02-oz/M.1.2.8/default.aspx>) включает в себя:

- комплект тестовых заданий для текущего контроля;
- тестовые задания для итогового контроля освоения дисциплины;
- задачи, задания творческого характера;
- комплект тематик для дискуссий
- вопросы для подготовки к экзамену/зачету.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые блоки (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции (или их части)**	Наименование оценочного средства
1	Диагностика потребности в изменениях	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Комплект тестовых заданий Комплект КС Комплект задач п.14 р.15
2	Анализ ситуации изменения	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Комплект тестовых заданий Комплект КС Комплект задач п.14 р.15
3	Реализация программы изменения	ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Комплект тестовых заданий Комплект КС Комплект задач п.14 р.15

Вопросы для зачета

1. Причины и цели управления организационными изменениями.
2. Улучшение организационной адаптивности.
3. Изменение индивидуального поведения.
4. Причины для организационных изменений.
5. Организационный диагноз.
6. Определение готовности к организационным изменениям.
7. Принципы проведения организационных изменений.
8. Трехшаговая модель организационных изменений.
9. Модель «исследования-действия».
10. Модель планируемых организационных изменений.
11. Индивидуальное сопротивление изменениям.
12. Организационное сопротивление изменениям.
13. Преодоление сопротивления организационным изменениям.
14. Сущность и структура методов, ориентированных на людей и культуру.
15. Обсуждение результатов организационного диагноза. «Построение команды» или групповая работа.
16. Консультирование по процессу. Программы качества жизни на работе.
17. Система работы «высокие обязательства - высокие результаты».
18. Сущность и структура методов, ориентированных на задачи и технологии.
19. Проектирование работы. Социотехническая система.

20. Кружки качества. Реинжиниринг бизнес - процессов.
21. Всеобщее управление качеством.
22. Сущность и структура методов, ориентированных на структуру и стратегию.
23. Адаптивные организационные структуры.
24. Стратегические изменения.
25. Этические проблемы проведения организационных изменений.
26. Понятие организационных изменений и нововведений.
27. Политика организации в отношении изменений.
28. Сопротивление нововведениям и их преодоление.
29. Поведенческий маркетинг.
30. Маркетинговая поведенческая культура организации.
31. Эффективность управления.
32. Модели организаций.
33. Методы оценки и измерения эффективности управления организационными изменениями.
34. Эффективность управления организациями.
35. Реструктуризация и эффективность организации.

Критерии оценки проведения контроля по проверке базовых знаний по дисциплине

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
Зачтено	Студент полностью раскрывает содержание вопроса, может проиллюстрировать те или иные аспекты ответа, применяет знания смежных дисциплин
	Студент частично раскрывает содержание вопроса, не всегда может проиллюстрировать те или иные аспекты ответа, не всегда применяет знания смежных дисциплин
	Студент раскрывает содержание вопроса, не может проиллюстрировать те или иные аспекты ответа, не применяет знания смежных дисциплин
Незачтено	Студент не раскрывает содержание вопроса

Вопросы для экзамена

Не предусмотрен учебным планом

Тестовые задания по дисциплине (примерные)

Комплект тестовых заданий состоит из таких типов, как:

- выбор одного варианта ответа из предложенного множества,
- выбор нескольких верных вариантов ответа из предложенного множества,

- задания на установление соответствия,
- задание на установление правильной последовательности,
- задание на заполнение пропущенного ключевого слова.

1. Предоставление личности желаемой роли при планировании и осуществлении изменений это:

- a) кооптация
- b) манипуляция
- c) лидерство
- d) явное принуждение

2. 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

3. 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

4. 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

5. Аналитическая стратегия подразумевает:

a) четкое определение проблемы, сбор, изучение информации, использование экспертов

b) общее определение проблемы, попытка найти решение, которое модифицируется в свете полученных результатов, большее вовлечение заинтересованных людей

c) выяснение общего отношения к изменению, частое использование внешних агентов по изменению

6. Компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации это:

- a) самообучающаяся организация

b) саморазвивающаяся организация

7. Данная модель используется для анализа стратегии, она применима в ситуации любой сложности, связанной с изменениями:

- a) модель переходного периода
- b) модель EASIER
- c) модель постепенного наращивания

8. Готовность подчинить личные интересы интересам команды, это:

- a) эгоизм
- b) командность
- c) принуждение

9. Менеджер осуществляет стратегические изменения, мало привлекая других сотрудников и почти не отступая от первоначального плана при применении:

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

10. Подход к осуществлению изменений при реализации стратегии может зависеть от (3 ответа):

- a) темпа осуществления изменений
- b) степени управления со стороны менеджеров
- c) использования внешних структур
- d) степени выполнения указаний подчиненными
- e) степени регламентированности процессов

11. Определение команды влиятельных руководителей, которые могут успешно возглавить изменения это:

- a) разработка перспективы
- b) создание группы единомышленников
- c) создание коалиции
- d) институализация нового образа действий

12. Модель СТВ предусматривает следующие фазы:

- a) диагностика, проектирование, внедрение
- b) проектирование, внедрение
- c) диагностика, проверка, внедрение

13. Плановый, управляемый и систематический процесс преобразований в области культуры систем и поведения организации с целью повышения ее эффективности в решении проблем и достижении целей, это:

- a) организационное развитие

- b) планирование
- c) реинжиниринг

14.Нарушение стабильного баланса, который поддерживает существующие типы поведения и установки это:

- a) размораживание
- b) изменение
- c) решение проблемы
- d) замораживание

15. Проблема, имеющая единственное решение является:

- a) открытой
- b) закрытой
- c) уникальной

16. «Агент изменений» - это:

- a) человек, играющий роль проводника изменений в организации
- b) человек, сопротивляющийся изменениям
- c) представитель сторонней организации, консультант

17. Проверить в ограниченном масштабе обоснованность мероприятий изменения позволяет:

- a) новое организационное подразделение
- b) целевая группа
- c) эксперимент
- d) специальный проект или задание

18.Модель EASIER состоит из _ этапов:

- a) 6
- b) 5
- c) 7

19.В графической интерпретации фазы СТВ:

- a) пересекаются
- b) не пересекаются
- c) соприкасаются

20.Набор основных ценностей, убеждений, взглядов и норм, общих для всех работников - это:

- a) технологии
- b) размер
- c) культура
- d) внешняя среда

21. Содержание понятия «организационное развитие» с точки зрения теории управления организацией:

а) набор основных ценностей, убеждений, взглядов и норм, общих для всех работников

б) это мероприятия в области менеджмента, направленное на осуществление крупных изменений в организациях

в) задачи организации и соответствующие способы их выполнения, отличающие данную организацию от других

22. Признание законности интересов других, участвующих в изменении сторон, возможность уступок, это подход, основанный на использовании:

а) стратегии, основанной на переговорах

б) стратегии, ориентированной на действия

в) аналитической стратегии

г) директивной стратегии

23. Выявление общего отношения к изменению, частое использование внешних агентов по изменениям, это подход, основанный на использовании:

а) стратегии, основанной на переговорах

б) стратегии, ориентированной на действия

в) аналитической стратегии

г) директивной стратегии

д) нормативной стратегии

24. Модель процесса успешного управления организационными изменениями, разработанная Л. Гейнером, состоит из _ этапов:

а) 6

б) 5

в) 4

г) 7

25. Первый этап модели управления организационными изменениями БКГ называется:

а) подготовка

б) реализация

в) проверка на прочность

г) застой

д) достижение цели

Критерии оценки тестовых заданий (в баллах):

– 5 баллов выставляется студенту, если выполнено 75-100% заданий;

– 4 балла выставляется студенту, если выполнено 50- 75% заданий;

– 3 балла выставляется студенту, если выполнено 25-50% заданий;

– 2 балла выставляется студенту, если выполнено менее 25% заданий.

14. Образовательные технологии

При изучении дисциплины «Управление изменениями» используются следующие образовательные технологии:

1) дистанционные образовательные технологии на основе использования Информационно-образовательной среды СГТУ имени Гагарина Ю.А., направленные на организацию самостоятельной работы обучающихся, и позволяющие осуществлять дистанционное консультирование студентов;

2) лично-ориентированные образовательные технологии, направленные на самостоятельное приобретение знаний и их применение (дискуссии, беседы, самостоятельная деятельность);

3) проблемно-развивающие образовательные технологии, направленные на формирование творческой личности, обладающей исследовательской активностью и самостоятельностью

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Рубин Ю.Б. Курс профессионального предпринимательства [Электронный ресурс]: учебник/ Ю.Б. Рубин— Электрон. текстовые данные. — М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.— 944 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17021>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие для слушателей магистратуры / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева. - Казань : Издательство КНИТУ, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788214276.html>

3. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Валеева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

4. Курс MBA по менеджменту [Электронный ресурс] / Коэн Аллен - М. : Альпина Паблишер, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961409949.html>

5. Больше, чем эффективность : Как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке [Электронный ресурс] / С. Келлер, К. Прайс - Т. 42 - М. : Альпина Паблишер, 2016. - (Серия "Библиотека Сбербанка"). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961446531.html>

6. Петров В.В. Управление изменениями в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Петров, В.В. Даньшина, О.Г. Васильева— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10254>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Кужева С.Н. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Н. Кужева— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2011.— 140 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24951>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Ф. Делвс Бротон Управленческий гений. По стопам великих менеджеров [Электронный ресурс] / Ф. Делвс Бротон. - М. : БИНОМ, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785996327843.html>

9. Управление изменениями в организации : учеб. пособие для слушателей программ МВА, магистрантов и студ. экон. спец. / В. В. Петров, В. В. Даньшина ; Саратовский гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю. А., Ин-т развития бизнеса и стратегий СГТУ. - 2-е изд., доп. - Саратов : СГТУ, 2012. - 216 с. Экземпляры всего: 4 экз.

10. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л.В. Згонник - М. : Дашков и К, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017339.html>

ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

11. Экономика и управление. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270>

12. Экономика и управление : науч. журн. - СПб. : Изд-во Санкт-Петербург. акад. управления и экономики. - on-line. - Выходит раз в два месяца. - ISSN 1998-1627 (2010-2016), № 1-6.

13. Менеджмент в России и за рубежом. - М. : Финпресс, 1997 - . - Выходит раз в два месяца. - ISSN 1028-5857 (2011-2016), № 1-6.

ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННАЯ СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

14. Электронное учебное пособие «Управление организационными изменениями». – Режим доступа: <http://www.distcons.ru/modules/ManageChange/index.html>.

15. Подборка статей по теме «Управление изменениями» на сайте «Корпоративный менеджмент». – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/>

16. Основные публикации по теме «Управление изменениями» на портале «Smart-education». – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/temaupravlenie-izmeneniyami/>
17. Подборка статей по теме «Управление изменениями» Центра дистанционного образования "Элитариум". – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/management/upravlenie_izmenenijami

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ СГТУ ИМЕНИ ГАГАРИНА Ю.А.

ИСТОЧНИКИ ИОС

18. Лекции [Электронный ресурс] / Учебные материалы // ИОС СГТУ имени Гагарина Ю.А. – Режим доступа: <https://portal3.sstu.ru/Facult/IRBIS/ML/38.04.02-oz/M.1.2.8/default.aspx>
19. Методические указания по проведению практических занятий [Электронный ресурс] / Учебно-методические материалы // ИОС СГТУ имени Гагарина Ю.А. – Режим доступа: <https://portal3.sstu.ru/Facult/IRBIS/ML/38.04.02-oz/M.1.2.8/default.aspx>
20. Методические указания по проведению СРС [Электронный ресурс] / Учебно-методические материалы // ИОС СГТУ имени Гагарина Ю.А. – Режим доступа: <https://portal3.sstu.ru/Facult/IRBIS/ML/38.04.02-oz/M.1.2.8/default.aspx>

16. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине и материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Управление изменениями» учебного плана направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Деловое администрирование» имеются:

– аудитории со стандартным оснащением для проведения лекционных занятий площадью не менее 40 м² на группу студентов, оснащенные доской; экраном; видеопроекционным оборудованием; средствами звуковоспроизведения; ПЭВМ с выходом в сеть Интернет; наглядными пособиями;

– аудитории со стандартным оснащением для проведения семинарских и практических занятий площадью не менее 20 м² на группу студентов, оснащенные доской, учебной мебелью (столами, стульями); наглядными пособиями;

– компьютерный класс площадью не менее 30 м² на группу студентов оснащенный ПЭВМ, имеющими возможность выхода в: Интернет; Электронную библиотечную систему Научно-технической библиотеки СГТУ имени Гагарина Ю.А.; Информационно-образовательную среду СГТУ;

– программное обеспечение: Microsoft Windows 7 professional; Microsoft Windows XP professional; Microsoft Office professional plus 2000; 1С: Предприятие 8.3.