

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института ИЭиМ  
Захаров П.Н.  
«          »            2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

**направление подготовки / специальность**

**38.03.03. «Управление персоналом»**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Управление проектами**

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2021

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление изменениями» является дать магистрантам расширенное и глубокое представление о закономерностях развития организации и основных подходах к проведению организационных изменений. А также формирование у студентов необходимых теоретических знаний о сущности организационных изменений и их влиянии на эффективность деятельности современной организации и практических навыков в области осуществления организационных изменений и управления ими.

Задачи:

- изучение теоретических основ управления организационными изменениями;
- изучение методических основ управления организационными изменениями;
- формирование практических навыков выявления причин сопротивления организационным изменениям в организации;
- овладение методами преодоления сопротивления организационным изменениям в организации;
- выработка у студентов навыков и умений по управлению проектом организационных изменений;
- изучение основных подходов и стратегий применяемых в ходе осуществления организационных изменений;
- изучение методов определения эффективности управления организационными изменениями в организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление изменениями» относится к обязательной части.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий, подходы к оценке результативности и эффективности управления персоналом организации.	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные концепции стратегического управления персоналом и виды кадровых стратегий;</li> <li>- основные подходы к оценке результативности и эффективности управления персоналом организации</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации в целях повышения качества управленческих решений в области управления персоналом;</li> <li>- разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии</li> </ul>	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

	<p>ОПК-3.2. Умеет проводить стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды организации, на основе которого разрабатывать комплекс мероприятий по реализации принятой стратегии управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и обеспечивать их документальное сопровождение, оценивать ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития, а также интегрировать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, в систему внутрифирменного планирования.</p>	<p>управления персоналом с учетом имеющихся ресурсов и их документальное сопровождение;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать ожидаемые результаты предлагаемых решений и мероприятий в области управления персоналом с учетом их организационной и социальной значимости и обеспечения устойчивого развития;</li> <li>- интегрировать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, в систему внутрифирменного планирования;</li> <li>- реализовывать внедрение изменений в систему управления персоналом;</li> <li>- обеспечивать качество управленческих решений, направленных на реализацию стратегии управления персоналом</li> </ul>	
	<p>ОПК-3.3. Владеет методами внедрения изменений в систему управления персоналом и инструментами обеспечения качества управленческих решений, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, в том числе в кризисных условиях.</p>	<p>- Владеет: навыками управления персоналом в кризисных условиях</p>	

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов

**Тематический план**  
**форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)**

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия <sup>1</sup>	Лабораторные работы	в форме практической подготовки <sup>2</sup>		
1	Понятие, предмет дисциплины «Управление изменениями». Изменения с точки зрения организаций.	5		2			1	12	
2	Современные тенденции и модели развития организаций.	5		1	1			12	
3	Эволюция моделей управления изменениями.	5		1	1		1	12	Рейтинг-контроль №1
4	Методические и методологические принципы проведения изменений в организациях.	5		2	1		1	14	
5	Сопrotивление организационным изменениям. Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям	5		1	1		1	12	Рейтинг-контроль №2
6	Планирование и реализация стратегий управления изменениями	5		2	1			14	
7	Современные стратегии организационных преобразований	5		1			1	12	Рейтинг-контроль №3
Всего за _5_ семестр:				10	5		5	88	Зачет с оценкой
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине				5	10	5	5	88	Зачет с оценкой

<sup>1</sup> Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

<sup>2</sup> Данный пункт включается в рабочую программу только при формировании профессиональных компетенций.

**Тематический план  
форма обучения – очно-заочная**

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия <sup>3</sup>	Лабораторные работы	в форме практической подготовки <sup>4</sup>		
1	Понятие, предмет дисциплины «Управление изменениями». Изменения с точки зрения организаций.	7		4	1		1	10	
2	Современные тенденции и модели развития организаций.	7		2	2		1	12	
3	Эволюция моделей управления изменениями.	7		2	1		1	10	Рейтинг-контроль №1
4	Методические и методологические принципы проведения изменений в организациях.	7		4	2		1	10	
5	Сопrotивление организационным изменениям. Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям	7		2	1		2	10	Рейтинг-контроль №2
6	Планирование и реализация стратегий управления изменениями	7		2	1		2	10	
7	Современные стратегии организационных преобразований	7		2	1		1	10	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u>7</u> семестр:				18	9		9	72	Зачет с оценкой
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине				18	9		9	72	Зачет с оценкой

**Содержание лекционных занятий по дисциплине**

**Тема 1 Понятие, предмет дисциплины «Управление изменениями». Изменения с точки зрения организаций**

Содержание темы. Сущность изменений. Органичность системы стратегических изменений. Основные области стратегических изменений. Типы изменений в организации. Стили проведения изменений. Участие работников в управлении организационными изменениями. «Усталость» от изменений.

**Тема 2 Современные тенденции и модели развития организаций.**

Содержание темы. Основные факторы организационного развития. Современные тенденции развития организаций. Модель развития организации Л. Грейнера. Модель развития организации И. Адизеса. Особенности и зависимость стиля проведения изменений от стадии жизненного цикла организации.

<sup>3</sup> Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

<sup>4</sup> Данный пункт включается в рабочую программу только при формировании профессиональных компетенций.

### **Тема 3 Эволюция моделей управления изменениями.**

Содержание темы. Трехступенчатая модель изменений Курта Левина. Модель организационных изменений Ф. Гуияра и Дж.Келли. Модель контекста и процесса Э. Петтигрю. Модель планируемых изменений Т. Каммингса и К. Уорли. Запланированные изменения Р. Дж. Балокка и Д. Баттена. Модель организационных изменений Дж.Дак. Теория «Е» и теория «О» Майкла Бира и Ниттина Нориа. Усовершенствованная трехступенчатая (позапанная) модель организационных изменений (Э. Шайн). Одномоментные и поэтапные изменения Дж. Б. Куинна и Дж. Войера. Модель управления организационными изменениями Лэрри Грейнера. «Восемь шагов изменения организации» Джона Коттера.

### **Тема 4 Методические и методологические принципы проведения изменений в организациях.**

Содержание темы. Политика управления изменениями в организации. Модели управления изменениями. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями. Модели выбора стратегий развития организации. Методология оргпроектирования. Функциональный подход и методология функционально-стоимостного анализа. Поведенческий подход. Процессный подход и методология реинжиниринга. Подход контрольных сравнений (методология бенчмаркинга).

### **Тема 5 Сопротивление организационным изменениям и методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям**

Содержание темы. Сущность сопротивления изменениям. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивлений изменениям. Уровни сопротивления изменениям. Факторы преодоления сопротивления организационным изменениям Э. Хьюза. Методы преодоления сопротивления изменениям И. Ансоффа. Методы преодоления сопротивления изменениям Дж. Коттера и Л. Шлезингера.

### **Тема 6 Планирование и реализация стратегий управления изменениями**

Содержание темы. Этапы планирования организационных изменений. Реализации плана изменений. Организационные формы проведения изменений. Мотивация в управлении изменениями. Контроль достижения целей изменений. Мониторинг, контроль и оценка эффективности процесса изменений

### **Тема 7 Современные стратегии организационных преобразований**

Содержание темы. Понятие о реструктуризации. Методы реструктуризации. Связь реструктуризации с другими стратегиями организационных изменений. Система подходов к реинжинирингу бизнес-процессов. Понятие о бизнес-процессах, их структуре. Композиция и декомпозиция бизнес-процессов компании. Понятие об оптимизации бизнес-процессов. Метод «Шесть сигм». Концептуализация реинжиниринга бизнес-процессов. Принципы реинжиниринга.

### **Содержание практических/лабораторных занятий по дисциплине**

#### **Раздел 1 Понятие, предмет дисциплины «Управление изменениями». Изменения с точки зрения организаций**

Тема 1 Типы изменений в организации.

Тема 2 «Усталость» от изменений.

#### **Раздел 2 Современные тенденции и модели развития организаций.**

Тема 1 Модель развития организации Л. Грейнера.

Тема 2 Модель развития организации И. Адизеса.

#### **Раздел 3 Эволюция моделей управления изменениями.**

Тема 1 Трехступенчатая модель изменений Курта Левина.

Тема 2 «Восемь шагов изменения организации» Джона Коттера.

#### **Раздел 4 Методические и методологические принципы проведения изменений в организациях.**

Тема 1 Модели управления изменениями

Тема 2 Процессный подход и методология реинжиниринга.

## **Раздел 5 Сопротивление организационным изменениям и методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям**

Тема 1 Факторы преодоления сопротивления организационным изменениям Э. Хьюза.

Тема 2 Методы преодоления сопротивления изменениям И. Ансоффа.

## **Раздел 6 Планирование и реализация стратегий управления изменениями**

Тема 1 Организационные формы проведения изменений.

Тема 2 Мотивация в управлении изменениями.

## **Раздел 7 Современные стратегии организационных преобразований**

Тема 1 Методы реструктуризации.

Тема 2 Композиция и декомпозиция бизнес-процессов компании. Понятие об оптимизации бизнес-процессов.

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

### **5.1. Текущий контроль успеваемости**

#### **Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Управление изменениями»**

#### **Тема 1. Понятие, предмет дисциплины «Управление изменениями». Изменения с точки зрения организаций.**

1. Сущность изменений.
2. Органичность системы стратегических изменений.
3. Основные области стратегических изменений.
4. Типы изменений в организации.
5. Стили проведения изменений.
6. Участие работников в управлении организационными изменениями.
7. «Усталость» от изменений.

#### **Тема 2. Современные тенденции и модели развития организаций.**

1. Основные факторы организационного развития.
2. Современные тенденции развития организаций.
3. Модель развития организации Л. Грейнера.
4. Модель развития организации И. Адизеса.
5. Особенности и зависимость стиля проведения изменений от стадии жизненного цикла организации.

#### **Тема 3. Эволюция моделей управления изменениями.**

1. Трехступенчатая модель изменений Курта Левина.
2. Модель организационных изменений Ф. Гуияра и Дж.Келли.
3. Модель контекста и процесса Э. Петтигрю.
4. Модель планируемых изменений Т. Каммингса и К. Уорли.
5. Запланированные изменения Р. Дж. Балока и Д. Баттена.
6. Модель организационных изменений Дж.Дак.
7. Теория «Е» и теория «О» Майкла Бира и Ниттина Нориа.
8. Усовершенствованная трехступенчатая (поэтапная) модель организационных изменений (Э. Шайн).
9. Одномоментные и поэтапные изменения Дж. Б. Куинна и Дж. Войера.
10. Модель управления организационными изменениями Лэрри Грейнера.
11. «Восемь шагов изменения организации» Джона Коттера.

#### **Тема 4. Методические и методологические принципы проведения изменений в организациях.**

1. Политика управления изменениями в организации.
2. Модели управления изменениями.
3. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями.
4. Модели выбора стратегий развития организации.
5. Методология оргпроектирования.
6. Функциональный подход и методология функционально-стоимостного анализа.
7. Поведенческий подход.
8. Процессный подход и методология реинжиниринга.
9. Подход контрольных сравнений (методология бенчмаркинга).

**Тема 5. Сопротивление организационным изменениям. Методы преодоления сопротивления стратегическим изменениям**

1. Сущность сопротивления изменениям.
2. Причины сопротивления изменениям.
3. Виды сопротивлений изменениям.
4. Уровни сопротивления изменениям.
5. Факторы преодоления сопротивления организационным изменениям Э. Хьюза.
6. Методы преодоления сопротивления изменениям И. Ансоффа.
7. Методы преодоления сопротивления изменениям Дж. Коттера и Л. Шлезингера.

**Тема 6. Планирование и реализация стратегий управления изменениями**

1. Этапы планирования организационных изменений.
2. Реализации плана изменений.
3. Организационные формы проведения изменений.
4. Мотивация в управлении изменениями.
5. Контроль достижения целей изменений.
6. Мониторинг, контроль и оценка эффективности процесса изменений

**Тема 7. Современные стратегии организационных преобразований**

1. Понятие о реструктуризации.
2. Методы реструктуризации.
3. Связь реструктуризации с другими стратегиями организационных изменений.
4. Система подходов к реинжинирингу бизнес-процессов.
5. Понятие о бизнес-процессах, их структуре.
6. Композиция и декомпозиция бизнес-процессов компании.
7. Понятие об оптимизации бизнес-процессов. Метод «Шесть сигм».
8. Концептуализация реинжиниринга бизнес-процессов.
9. Принципы реинжиниринга.

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Управление изменениями», используемых при текущем контроле**

**Рейтинг-контроль № 1**

1. К факторам, обуславливающим неизбежность проведения организационных изменений, относятся:
  - а) моральное и физическое старение технологий и потребность в их совершенствовании;
  - б) политические и социальные события;
  - в) тенденция глобализации;
  - г) естественные изменения организации;
  - д) все выше перечисленное.
2. В анализе силового поля, который ввел Курт Льюин, рассматриваются:
  - а) силы перемен;
  - б) движущие силы;
  - в) силы сопротивления;
  - г) силы изменений.



3. Кто из исследователей изучает понятие крупномасштабных организационных изменений, запущенных сверху и советует: «Начинайте с малого, постепенно продвигайтесь вперед, не планируйте все заранее».
- а) Дж. Коттер;
  - б) К. Карнал;
  - в) П. Сенге.
4. Изменения, которые осуществляются в неожиданных ситуациях, спонтанно:
- а) эволюционные;
  - б) революционные;
  - в) запланированные;
  - г) незапланированные;
  - д) все выше перечисленное.
5. Какой стиль проведения изменений в организации, проявляется в том, что руководство демонстрирует низкую настойчивость и в то же время не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными членами организации?
- а) конкурентный;
  - б) самоустранения;
  - в) компромисса;
  - г) приспособления;
  - д) сотрудничества.

#### Рейтинг-контроль №2

6. В зависимости от глубины и характера организационных изменений выделяют следующие типы изменений:
- а) обычные изменения;
  - б) перестройка организации;
  - в) глобальное преобразование;
  - г) радикальное преобразование;
  - д) умеренное преобразование;
  - е) неизменяемое функционирование организации;
  - ж) все выше перечисленные.
7. Кому из исследователей принадлежат следующие слова: «... Переход более медлителен, чем запланированные изменения, потому что он сложнее. Изменения ситуативны, их можно рассчитать, переход – психологический процесс, им управлять труднее».
- а) Курту Льюину;
  - б) Уильяму Бриджесу;
  - в) Питеру Сенге.
8. Какую фазу модели Уильяма Бриджеса характеризует следующее выражение: «... люди дезориентированы. Мотивация падает, а тревога возрастает. Согласия достичь нелегко, потому что мнения становятся резко противоположными».
- а) окончание;
  - б) нейтральная зона;
  - в) новое начало.
10. У кого предлагает поучиться Уильям Бриджес, чтобы осознать, как управлять людьми в нейтральной зоне?
- а) у Моисея;
  - б) у самого Уильяма Бриджеса;
  - в) у конкурентов.

#### Рейтинг-контроль №3

11. Основные формы сопротивления изменениям
- а) слухи, утаивание информации

- б) открытая, закрытая
- в) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей
- г) забастовки, увольнения, неподчинение
- 12. Классификация причин сопротивления изменениям
  - а) представляет интерес для студентов
  - б) имеет практическое и теоретическое значение
  - в) не имеет смысла при планировании изменений
  - г) представляет интерес для ученых
- 13. Основные методы снижения сопротивления изменениям
  - а) материальное и моральное стимулирование
  - б) информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация; явное и неявное принуждение
  - в) издание приказов, распоряжений
  - г) увольнение, понижение по должности
- 14. Основные уровни сопротивления изменениям
  - а) высший, средний, низовой
  - б) сильный, слабый
  - в) явный, неявный
  - г) индивидуальный, групповой, системный
- 15. Сопротивление изменениям
  - а) вызывается субъективными причинами
  - б) свойственно консерваторам и колеблющимся
  - в) результат плохого менеджмента
  - г) всегда сопутствует любым изменениям
  - д) выражает негативное отношение подчиненных к руководителю

## **5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины**

### **Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Управление изменениями»**

1. Сущность изменений.
2. Органичность системы стратегических изменений.
3. Основные области стратегических изменений.
4. Типы изменений в организации.
5. Стили проведения изменений.
6. Участие работников в управлении организационными изменениями.
7. «Усталость» от изменений.
8. Основные факторы организационного развития.
9. Современные тенденции развития организаций.
10. Модель развития организации Л. Грейнера.
11. Модель развития организации И. Адизеса.
12. Особенности и зависимость стиля проведения изменений от стадии жизненного цикла организации.
13. Трехступенчатая модель изменений Курта Левина.
14. Модель организационных изменений Ф. Гуияра и Дж.Келли.
15. Модель контекста и процесса Э. Петтигрю.
16. Модель планируемых изменений Т. Каммингса и К. Уорли.
17. Запланированные изменения Р. Дж. Балока и Д. Баттена.
18. Модель организационных изменений Дж.Дак.
19. Теория «Е» и теория «О» Майкла Бира и Ниттина Нориа.
20. Усовершенствованная трехступенчатая (поэтапная) модель организационных изменений (Э. Шайн).
21. Одномоментные и поэтапные изменения Дж. Б. Куинна и Дж. Войера.
22. Модель управления организационными изменениями Лэрри Грейнера.

23. «Восемь шагов изменения организации» Джона Коттера.
24. Политика управления изменениями в организации.
25. Модели управления изменениями.
26. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями.
27. Модели выбора стратегий развития организации.
28. Методология оргпроектирования.
29. Функциональный подход и методология функционально-стоимостного анализа.
30. Поведенческий подход.
31. Процессный подход и методология реинжиниринга.
32. Подход контрольных сравнений (методология бенчмаркинга).
33. Сущность сопротивления изменениям.
34. Причины сопротивления изменениям.
35. Виды сопротивлений изменениям.
36. Уровни сопротивления изменениям.
37. Факторы преодоления сопротивления организационным изменениям Э. Хьюза.
38. Методы преодоления сопротивления изменениям И. Ансоффа.
39. Методы преодоления сопротивления изменениям Дж. Коттера и Л. Шлезингера.
40. Этапы планирования организационных изменений.
41. Реализации плана изменений.
42. Организационные формы проведения изменений.
43. Мотивация в управлении изменениями.
44. Контроль достижения целей изменений.
45. Мониторинг, контроль и оценка эффективности процесса изменений
46. Понятие о реструктуризации.
47. Методы реструктуризации.
48. Связь реструктуризации с другими стратегиями организационных изменений.
49. Система подходов к реинжинирингу бизнес-процессов.
50. Понятие о бизнес-процессах, их структуре.
51. Композиция и декомпозиция бизнес-процессов компании.
52. Понятие об оптимизации бизнес-процессов. Метод «Шесть сигм».
53. Концептуализация реинжиниринга бизнес-процессов.
54. Принципы реинжиниринга.

### 5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

#### Примерная тематика рефератов, докладов по курсу «Управление изменениями»

1. Изменение с точки зрения организации.
2. Основные методы проведения изменений в организации.
3. Классические модели управления организационными изменениями.
4. История развития, причины и классификации организационных изменений.
5. Политика изменений в организации и анализ готовности организации к изменениям.
6. Методы управления изменениями.
7. Теоретические основы управления изменениями.
8. Теория создания организационного знания в организации.
9. Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений.
10. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений.
11. Стратегические изменения в организации и их влияние на организационное обучение.
12. Организационные изменения, механизм управления ими.
13. Планирование и реализация стратегий управления изменениями.
14. Мониторинг и контроль процесса изменений.
15. Типы стратегий управления изменениями.

16. Выбор стратегии изменений.
17. Самообучающаяся организация.
18. Причины сопротивлений изменениям.
19. Сравнительный анализ приемлемых методов преодоления сопротивления изменениям.
20. Методы реагирования на сопротивление.
21. Анализ «поля сил».
22. Методы преодоления сопротивлений.
23. Роль переговоров в преодолении логического сопротивления (на примере организации).
24. Ресурсная поддержка изменения.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Наличие в электронном каталоге ЭБС	
Основная литература*			
1. Резник С. Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации - М.: НИЦ Инфра-М.	2017	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542542">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542542</a>	
2. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ Инфра-М.	2017	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=258500">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=258500</a>	
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	<a href="http://znanium.com/catalog/product/1003546">http://znanium.com/catalog/product/1003546</a>	
Дополнительная литература			
1. Жизненный путь и цикл развития организации: Практическое пособие / М.М.Панов - М.: НИЦ Инфра-М.	2017	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=505044">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=505044</a>	
2. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	<a href="http://znanium.com/catalog/product/1003546">http://znanium.com/catalog/product/1003546</a>	
3. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018	<a href="http://znanium.com/catalog/product/951436">http://znanium.com/catalog/product/951436</a>	
4. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник / А.Т.Зуб. - М.: ИД ФОРУМ.	2019	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=367315">https://znanium.com/catalog/document?id=367315</a>	

### 6.2. Периодические издания

1. Бизнес: экономика, маркетинг, менеджмент [http:// www.naukom.ru/journal/ business/](http://www.naukom.ru/journal/business/);
2. Проблемы теории и практики управления - <http://www.uptp.ru/>;
3. «Искусство управления»,
4. «Корпоративная культура»,

## 5. «Проблемы теории и практики управления».

### 6.3. Интернет-ресурсы

1. [www.iprbookshop.ru/](http://www.iprbookshop.ru/) (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. [www.cfin.ru](http://www.cfin.ru) (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. [www.iteam.ru](http://www.iteam.ru) (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)
4. [www.znaniium.com](http://www.znaniium.com) Электронно-библиотечная система
5. <https://biblio-online.ru/> Электронная библиотека. Для вузов и сузов.
6. <http://www.dist-cons.ru/modules/ManageChange/index.html> - Портал «Управление организационными изменениями»
7. [www.iprbookshop.ru/](http://www.iprbookshop.ru/) (Электронно-библиотечная система IPRbooks)

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д

Рабочую программу составил к.э.н. Ерлыгина Е.Г. \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя) \_\_\_\_\_  
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры \_\_\_\_\_ МНиМР

Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 10 от 01.07.2021 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, подпись)