

**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

*ЗЧ*

П.Н. Захаров

« 30 » августа 2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

**направление подготовки / специальность**

**38.04.02. «Менеджмент»**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**Программа магистратуры**  
**Управление проектами**

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир, 2022

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление проектом организационных изменений» является формирование знаний, необходимых для оптимизации выбора и реализации эффективных проектов, направленных на достижение стратегических задач организации, получение систематизированного представления о сущности изменений, их предпосылках, значении для развития организации, методах и технологиях управления процессом перемен; подготовка специалистов с развитым стратегическим и оперативным экономическим мышлением, владеющих знаниями об экономическом движении общества и хозяйственной деятельности различных народов в разные исторические эпохи; формирование знаний, умений и навыков в области менеджмента организации. Вырабатываемые умения и навыки направлены на обеспечение устойчивого развития организации в рыночных условиях.

Задачи:

- развитие навыков в решении самостоятельно сформулированного и разработанного проекта, с использованием современного программного обеспечения в области управления проектами;
- изучение природы явлений, определяющих процесс изменений в организации;
- формирование информационного поля по истории развития научных исследований в области логики перемен и ее формализации;
- знакомство с основами техник и технологий по созданию систем влияния и управления процессом изменений в организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление проектом организационных изменений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

## 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	
ПК-1. Способен руководить формированием проектной культуры в организации и в конкретных проектах государственно-частного партнерства	ПК-1.1 Знает принципы инициирования и планирования проекта, используя гибридные и гибкие технологии, способы планирования и распределения работ проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства ПК-1.2 Умеет оценивать текущий уровень проектной культуры и формировать стратегический план ее	<b>Знает:</b> - принципы организации и порядок функционирования бизнеса, бизнес-модели, процессы и процедуры организации <b>Умеет:</b> - использовать на практике современные технологии и методы сбора, анализа и обработки оценивания информации, в том числе с помощью	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

	<p>развития, осуществлять контроль качества результатов, продукта проекта и процессов управления проектом ПК-1.3 Владеет навыками координации деятельности участников проекта, а также контроля и мониторинга работ и задач по проекту, в том числе проекта государственно-частного партнерства</p>	<p>цифровых технологий о результатах работы объекта консультирования, выявляет причинно-следственные связи и делает выводы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подбирать модель и применять методику оценки стратегических и текущих показателей действующей системы управления с целью выявления резервов развития</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками выстраивания эффективной работы в команде;</li> <li>- навыками планирования и организации выполнения консультационных проектов;</li> <li>- навыками подготовки презентационных материалов</li> </ul>	
<p>ПК 2 Способен планировать и руководить проектами внедрения изменений в ходе разработки и реализации программы организационного развития</p>	<p>ПК-2.1. Знает основы проектного управления, модели зрелости процессного управления и методы ее оценки для целей совершенствования организации, особенности обеспечения качества управленческих решений, направленных на реализацию проектов внедрения изменений организации</p> <p>ПК-2.2. Умеет анализировать, систематизировать и обобщать информацию, на основе которой осуществляет планирование и руководство проектами внедрения изменений,</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стандарты управления портфелями, отдельными программами и проектами внедрения изменений в организации;</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять методы и модели оценки процессной зрелости организации для целей ее совершенствования</li> <li>- обеспечивать качество управленческих решений, направленных на реализацию проектов внедрения изменений организации.</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками проектирования и</li> </ul>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>

	<p>проектирование и разработку мероприятий по совершенствованию системы процессного управления в ходе разработки и реализации программы организационного развития ПК-2.3. Владеет навыками применения стандартов управления портфелями, отдельными программами и проектами внедрения изменений в организации</p>	<p>разработки мероприятий по совершенствованию системы процессного управления</p>	
<p>ПК 3 Способен руководить программами трансформации процессной архитектуры организации</p>	<p>ПК-3.1 Знает принципы управления портфелями и программами проектов ПК-3.2 Умеет разрабатывать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия в ходе трансформации процессной архитектуры организации, выстраивает систему коммуникаций для осуществления программ трансформации процессной архитектуры организации ПК-3.3 Владеет навыками создания, поддержания и развития системы управления проектной деятельностью в организации, в том числе используя гибкие и гибридные методологии управления проектами</p>	<p><b>Знает:</b> - методологию управления портфелями и программами проектов <b>Умеет:</b> - создавать, поддерживать и развивать систему управления проектной деятельностью в организации, в том числе используя гибкие и гибридные методологии управления проектами; - разрабатывать организационно-управленческие решения и оценивает их последствия в ходе трансформации процессной архитектуры организации <b>Владеет:</b> - навыками выстраивания системы коммуникаций для осуществления программ трансформации процессной архитектуры организации.</p>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>

<p>ПК 4 Способен обеспечивать общеорганизационную подготовку проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства</p>	<p>ПК-4.1 Знает методы и модели управления проектами, принципы, подходы, модели общеорганизационной подготовки проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства</p> <p>ПК-4.2 Умеет формировать команду проекта и управлять ею на всех этапах жизненного цикла проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства, а также управлять интересами, влиянием, ожиданиями заинтересованных сторон, обеспечивая взаимодействия с ними на целевом уровне партнерства</p> <p>ПК-4.3 Владеет методами разработки концепции и паспорта (и/или устава проекта), планирования деятельности по предметным областям проекта, разработки иерархической структуры работ проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание общеорганизационной подготовки проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать концепцию и паспорт и/или устав проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства;</li> <li>- планировать деятельность по предметным областям проекта, разрабатывать иерархическую структуру работ проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства;</li> <li>- управлять интересами, влиянием, ожиданиями заинтересованных сторон, обеспечивая взаимодействия с ними на целевом уровне, в том числе проекта государственно-частного партнерства</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками планирования деятельности по предметным областям проекта, разработки иерархической структуры работ проекта, в том числе проекта государственно-частного партнерства;</li> <li>- навыками формирования команды проекта и управления ею на всех этапах жизненного цикла проекта, в том числе проекта</li> </ul>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>
---	---	---	--

		государственно-частного партнерства	
--	--	-------------------------------------	--

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

#### Тематический план форма обучения очная

№ 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	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Подсистемы управления проектами	2	1-2		4		4	1	
2	Сущность организационного развития. Раскрытие логики перемен.	2	3-4		4		4	1	
3	Отношения организации с окружающей средой и собственными проекциями	2	5-6		4		4	1	Рейтинг-контроль №1
4	Препятствие изменениям и причины неудач.	2	7-9		6		6	2	
5	Влияние личности на организационные изменения. Ментальность и изменения.	2	10-11		4		4	1	
6	Особенности управления в процессе изменений.	2	12-14		6		6	1	Рейтинг-контроль №2
7	Изменения и управление конфликтами	2	15-16		4		4	1	
8	Технология изменений. Этапы успешных изменений	2	17-18		4		4	1	Рейтинг-контроль №3
Всего за <u>2</u> семестр:					36		36	9	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		2			36		36	9	Экзамен (27)

**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	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Подсистемы управления проектами	3		1	1				
2	Сущность организационного развития. Раскрытие логики перемен.	3		1	2		2		
3	Отношения организации с окружающей средой и собственными проекциями	3		1	2		2	Рейтинг-контроль №1	
4	Препятствие изменениям и причины неудач.	3		2	2		2		
5	Влияние личности на организационные изменения. Ментальность и изменения.	3		1	2		2		
6	Особенности управления в процессе изменений.	3		2	3		2	Рейтинг-контроль №2	
7	Изменения и управление конфликтами	3		1	4		2		
8	Технология изменений. Этапы успешных изменений	3		1	2		3	Рейтинг-контроль №3	
Всего за __3__ семестр:									
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		3		10	18		17	Экзамен (27)	

**Содержание лекционных занятий по дисциплине**

**Тема 1 Подсистемы управления проектами.**

Управление работами по проекту. Взаимосвязь объемов, продолжительности и стоимости работ. Методы управления содержанием работ. Структура и объемы работ. Принципы эффективного управления. Формы контроля производительности работ. Менеджмент качества проекта. Управление качеством проекта. Стандартизированные системы менеджмента качества: основные задачи и принципы построения. Управления ресурсами проекта. Процессы управления ресурсами проекта. Методы логистики в управлении проектами. Управление командой проекта: основные понятия и характеристики. Принципы и методы формирования эффективной команды проекта. Квалификационные требования к менеджерам проекта. Управление рисками. Риск и неопределенность. Структура управления рисками. Учет факторов риска в процессе написания бизнес-плана проекта. Управление коммуникациями проекта. Информационные технологии управления проектами. Анализ программного обеспечения проектного управления.

**Тема 2 Сущность организационного развития. Раскрытие логики перемен.**

Понятие и сущность организационного развития. Организация как открытая система, как социальная система. Закономерность перемен и парадигма развития. Три формы

реальности организации. Принципы устойчивости организации во внешней среде. Самоорганизация как следствие хаоса.

### **Тема 3 Отношения организации с окружающей средой и собственными проекциями**

Значение организации для внешней среды. Вопросы внешней адаптации. Вопросы внутренней интеграции. Собственная проекция – основа самобытности организации и позиционирования во внешней среде. Организационная культура как носитель самобытности. Роль организационной культуры.

### **Тема 4 Препятствие изменениям и причины неудач.**

Сущность возникновения препятствий. Влияние национальной культуры, уровня развития и психологического портрета организации на эффективность изменений. Причины возникновения сопротивления изменениям. Неудачи как неэффективное управление препятствиями. Успех как основной механизм преодоления сопротивления, который расширяет область доверия в организации. Препятствие – обратная сторона возможности

### **Тема 5 Влияние личности на организационные изменения. Ментальность и изменения.**

Роль личности в формировании организационной культуры. Ментальность личности. Зона комфортности. Психологическая готовность к выходу из зоны комфортности. Закономерности преобразования возможностей и способностей личности в результат ее деятельности. Модель эффективности личности. Принципы оценки результата деятельности со стороны личности и со стороны социума. Взаимосвязь системы заработка индивида и процесса изменений организации. Лидер как интегратор целевых установок сотрудников и вдохновитель изменений в организации.

### **Тема 6 Особенности управления в процессе изменений.**

Новая парадигма управления предприятием. Особенности передачи и восприятия информации в неустойчивых организациях. Эффективность коммуникаций – основа успешного управления в условиях изменений. Стиль руководства и принципы формирования команд. Технология «продажи» изменений – как инструмент создания системы мотивации.

### **Тема 7 Изменения и управление конфликтами**

Суть процесса рождения и развития конфликтов в организации и его влияние на успешность деятельности организации. Конфликты как функциональный фактор развития организации. Роль руководителя в создании системы управления конфликтами. Принцип единства интересов. Этапы разрешения конфликтов. Механизм гашения или развития конфликтов.

### **Тема 8 Технология изменений. Этапы успешных изменений**

Особенность планирования и реализации изменений – пошаговая система по решению задач изменений. Формализация и закрепление новых принципов организационной культуры, через закрепление в сознании сотрудников новых норм и правил поведения.

## **Содержание практических занятий по дисциплине**

### **Тема 1 Подсистемы управления проектами.**

Стандартизированные системы менеджмента качества: основные задачи и принципы построения.

Управления ресурсами проекта.

Процессы управления ресурсами проекта.

Управление командой проекта: основные понятия и характеристики.

### **Тема 2 Сущность организационного развития. Раскрытие логики перемен.**

Формы реальности организации.

Принципы устойчивости организации во внешней среде.

Самоорганизация как следствие хаоса.

### **Тема 3 Отношения организации с окружающей средой и собственными проекциями**

Организационная культура как носитель самобытности.



Роль организационной культуры.

**Тема 4 Препятствие изменениям и причины неудач.**

Неудачи как неэффективное управление препятствиями.

Успех как основной механизм преодоления сопротивления, который расширяет область доверия в организации.

Препятствие – обратная сторона возможности

**Тема 5 Влияние личности на организационные изменения. Ментальность и изменения.**

Принципы оценки результата деятельности со стороны личности и со стороны социума.

Взаимосвязь системы заработка индивида и процесса изменений организации.

Лидер как интегратор целевых установок сотрудников и вдохновитель изменений в организации.

**Тема 6 Особенности управления в процессе изменений.**

Эффективность коммуникаций – основа успешного управления в условиях изменений.

Стиль руководства и принципы формирования команд.

Технология «продажи» изменений – как инструмент создания системы мотивации.

**Тема 7 Изменения и управление конфликтами**

Конфликты как функциональный фактор развития организации.

Роль руководителя в создании системы управления конфликтами.

Принцип единства интересов.

**Тема 8 Технология изменений. Этапы успешных изменений**

Формализация и закрепление новых принципов организационной культуры, через закрепление в сознании сотрудников новых норм и правил поведения.

## **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**

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Управление проектом организационных изменений», используемых при текущем контроле**

#### **Рейтинг контроль № 1**

- 1) Цель изменений —
  - а) устранить недостатки во внутренней среде организации
  - б) изменить выпускаемые продукты и структуру
  - в) сократить персонал
  - г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды
- 2) К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:
  - а) внешние и внутренние
  - б) логические, социологические, психологические
  - в) внешние, внутренние, психологические
  - г) низкий профессионализм персонала
- 3) Правила (принципы) проведения изменений
  - а) организация формулирует самостоятельно
  - б) обоснованы специалистами по управлению изменениями
  - в) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений
  - г) в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют
- 4) Типология видов организационных изменений
  - а) имеет практическое и теоретическое значение
  - б) не имеет смысла при планировании и проведении изменений

- в) представляет интерес для ученых
- г) представляет интерес для студентов
- 5) Изменения
  - а) обязательно происходят во всех организациях без исключения
  - б) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях
  - в) должны происходить только в кризисных организациях
  - г) стали проводиться в организациях только в конце 20 века
- б) Основные уровни организационных изменений
  - а) логический, социологический, психологический
  - б) закрытый и открытый
  - в) индивидуальный, групповой, системный
  - г) внешний и внутренний

### Рейтинг контроль № 2

- 1) Знание моделей процесса организационных изменений
  - а) имеет практическое и теоретическое значение
  - б) не имеет смысла при планировании изменений
  - в) представляет интерес для ученых
  - г) представляет интерес для студентов
- 2) Модели процесса организационных изменений
  - а) противоречат друг другу
  - б) должны иметь одинаковое количество этапов
  - в) могут иметь разное количество этапов
  - г) должны одновременно использоваться при проведении изменений
- 3) Модель изменений «размораживание — действие — замораживание» предложена
  - а) Коттером
  - б) Левином
  - в) Мильнером
  - г) Грейнером
- 4) Модель процесса организационных изменений
  - а) набор математических формул
  - б) упрощенное описание действий специалистов по проведению изменений
  - в) описание опыта проведения изменений в какой-либо организации
  - г) в практике управления изменениями не используется
- 5) Модель Кемерон и Грина
  - а) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
  - б) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений
  - в) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
  - г) расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе
- б) Модель Коттера
  - а) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
  - б) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений
  - в) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
  - г) расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе

### Рейтинг-контроль № 3

- 1) Диагностика —
  - а) анализ финансового состояния
  - б) анализ сильных и слабых сторон организации с целью определения необходимости и направлений изменений в организации
  - в) анализ кадрового состава
  - г) анализ производственной деятельности
- 2) Для проведения изменений в организации требуется
  - а) наличие проблем
  - б) наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства
  - в) желание руководства г) отсутствие сопротивления изменениям
- 3) Модель К.Левина «Анализ поля сил»
  - а) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
  - б) описывает основные этапы проведения изменений
  - в) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
  - г) описывает текущее состояние и основные направления изменений
- 4) Модель Надлера - Ташмена
  - а) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
  - б) описывает основные этапы проведения изменений
  - в) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
  - г) описывает текущее состояние и основные направления изменений
- 5) «Алмаз» Левитта
  - а) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
  - б) описывает основные этапы проведения изменений
  - в) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
  - г) описывает текущее состояние и основные направления изменений
- 6) Для оценки необходимости изменений и готовности к ним организации
  - а) можно воспользоваться различными тестами
  - б) невозможно воспользоваться тестами

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

##### Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Управление проектом организационных изменений»

- 1) Современная концепция управления проектами.
- 2) Перспективные направления проектного управления.
- 3) Личностные аспекты руководителя проектной группы.
- 4) Социально-психологические аспекты управления командой проекта.
- 5) Понятие и сущность организационного развития.
- 6) Закономерность перемен и парадигма развития.
- 7) Принципы устойчивости организации во внешней среде.
- 8) Самоорганизация как следствие хаоса.
- 9) Значение организации для внешней среды.
- 10) Вопросы внешней адаптации.
- 11) Вопросы внутренней интеграции.
- 12) Роль организационной культуры.
- 13) Сущность возникновения препятствий.
- 14) Причины возникновения сопротивления изменениям.
- 15) Неудачи как неэффективное управление препятствиями.
- 16) Препятствие – обратная сторона возможности

- 17) Роль личности в формировании организационной культуры.
- 18) Ментальность личности.
- 19) Психологическая готовность к выходу из зоны комфорта.
- 20) Модель эффективности личности.
- 21) Взаимосвязь системы заработка индивида и процесса изменений организации.
- 22) Лидер как интегратор целевых установок сотрудников и вдохновитель изменений в организации.
- 23) Новая парадигма управления предприятием.
- 24) Особенности передачи и восприятия информации в неустойчивых организациях.
- 25) Эффективность коммуникаций – основа успешного управления в условиях изменений.
- 26) Стиль руководства и принципы формирования команд.
- 27) Технология «продажи» изменений – как инструмент создания системы мотивации.
- 28) Суть процесса рождения и развития конфликтов в организации и его влияние на успешность деятельности организации.
- 29) Конфликты как функциональный фактор развития организации.
- 30) Роль руководителя в создании системы управления конфликтами.
- 31) Принцип единства интересов.
- 32) Этапы разрешения конфликтов.
- 33) Механизм гашения или развития конфликтов.
- 34) Формализация и закрепление новых принципов организационной культуры.
- 35) Понятие «организационная культура»
- 36) Структура организационной культуры (Э. Шейн)
- 37) Типы субкультур
- 38) Изменение организационной культуры
- 39) Внешняя адаптация и внутренняя интеграция

### 5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

#### Задание по теме 1

1. Опишите закономерности развития организации на примере компаний крупного бизнеса (российский и зарубежный опыт).
2. Опишите закономерности развития организации на примере компаний малого бизнеса (российский и зарубежный опыт).
3. Проведите сравнительный анализ моделей жизненного цикла и их применение в российской практике бизнеса.

#### Задание по теме 2

1. Проведите сравнительный анализ моделей организационных изменений.
2. Сопротивление переменам и методы его преодоления в организациях.
3. Концепция «обучающейся организации» и управление организационным знанием.
4. Организационные рутины и их роль в развитии организации.

#### Задание по теме 3

1. Роль лидерства в процессе изменений и создании обучающейся организации.
2. Переход от предпринимательства к профессиональному менеджменту, его особенности в современных организациях.
3. «Болезни роста» и методы их преодоления в современных российских компаниях.
4. Опишите подходы к исследованию процессов возникновения новых организаций (российский и зарубежный опыт).

#### Задание по теме 4

1. Особенности формирования жизненных циклов компаний, созданных «с нуля».
2. Признаки старения организаций и особенности управления стареющими организациями.
3. Проблемы организационного развития организаций, находящихся на стадии расцвета.

4. Основные характеристики стадии роста жизненного цикла организации.

#### Задание по теме 5

1. Особенности формирования жизненных циклов компаний, созданных «с нуля».
2. Признаки старения организаций и особенности управления стареющими организациями.
3. Проблемы организационного развития организаций, находящихся на стадии расцвета.
4. Основные характеристики стадии роста жизненного цикла организации.

#### Задание по теме 6

1. Особенности формирования жизненных циклов компаний, созданных «с нуля».
2. Признаки старения организаций и особенности управления стареющими организациями.
3. Проблемы организационного развития организаций, находящихся на стадии расцвета.
4. Основные характеристики стадии роста жизненного цикла организации.

#### Задание по теме 7

1. Связь типов организационного поведения и управленческих ролей в организации («люди-витамины»).
2. Формирование здоровой организации. Организационная интеграция по методологии Адизеса.
3. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов и ее применение в практике бизнеса.
4. Управление ростом организации.

#### Задание по теме 8

1. Подходы к реструктуризации управления компанией.
2. Развитие организационной культуры на разных стадиях жизненного цикла.
3. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний.
4. Особенности изменения финансовых характеристик компаний по стадиям жизненного цикла.

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. Блинов А.О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А.О., Угрюмова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.—	2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/52273">http://www.iprbookshop.ru/52273</a>	
2. Управление изменениями: Учебник/Кожевина О. В. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009813-5	2015	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=458434">http://znanium.com/bookread2.php?book=458434</a>	
3. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат).	2014	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=425305">http://znanium.com/bookread2.php?book=425305</a>	

(п) ISBN 978-5-16-009133-4			
Дополнительная литература			
1. Резник С. Д. Управление изменениями. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 210 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-011749-2	2016	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=542542">http://znanium.com/bookread2.php?book=542542</a>	
2. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник/А.Т.Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-8199-0631-6	2015	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=510072">http://znanium.com/bookread2.php?book=510072</a>	
3. Управление проектами: Учебное пособие / М.В. Романова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.: ил.; 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0308-7	2014	<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=417954">http://znanium.com/bookread2.php?book=417954</a>	

### 6.2. Периодические издания

1. «Проблемы теории и практики управления»
2. «Менеджмент в России и за рубежом»
3. «Вопросы управления предприятием»

### 6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru/> – официальный сайт компании «Консультант Плюс».
2. <http://www.iet.ru> – сайт Института экономики переходного периода
3. <http://www.businesspress.ru> – Деловая пресса
4. <http://www.finman.ru> – сайт журнала «Финансовый менеджмент».
5. <http://www.fd.ru> – сайт журнала «Финансовый директор».
6. <http://akdi.ru> – сайт газеты «Экономика и жизнь»
7. <http://www.expert.ru> – сайт журнала «Эксперт».
8. <http://idefinfo.ru> – сайт, посвященный описанию наиболее распространенных технологии бизнес – моделирования и системного проектирования (IDEF, SADT, ARIS, ABC, ФСА, UML, VPEL, BPMN) компании АНО «Межрегиональный Центр Качества», выполняющей работы по сертификации и стандартизации.
9. <http://www.eur.ru> – образовательный интернет - портал по экономике и управлению предприятием.

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в Интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс

Рабочую программу составил к.э.н., доц. каф. МНиМР Ерлыгина Е.Г. ЕГ  
(ФИО, должность, подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя) Директор ООО "Авест" Шемконов Д.В. / 5 Д  
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры МНиМР  
Протокол № 1 от 29.08.2022 года  
Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. НН  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.02 «Менеджмент»  
Протокол № 1 от 30.08.2022 года  
Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. НН  
(ФИО, должность, подпись)