

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по научной работе

\_\_\_\_\_ **В.Я. Мищенко**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**дисциплины**

**«УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»**

**Направление подготовки аспиранта** 09.06.01 Информатика и вычислительная техника

**Профиль** 05.13.01 – Системный анализ, управление и обработка информации (по отраслям)

**Квалификация (степень) выпускника** Исследователь. Преподаватель-исследователь

**Нормативный срок обучения** 4 года

**Форма обучения** очная

**Год поступления:** 2014, 2015

Автор программы: Баутина Елена Владимировна, к.т.н., доцент кафедры управления строительством.

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 года, Протокол № \_\_\_\_\_.

Зав. кафедрой д.т.н., проф. \_\_\_\_\_ С.А. Баркалов

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

- формирование систематизированных теоретических знаний в области организационных изменений;
- приобретение навыков использования методик, методов, технологий прогнозирования, диагностики изменений различной природы и оценки результатов применяемых мер

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- сформировать у обучающихся общие представления о содержании, важных аспектах и процессах, основных методах диагностики, проведения и оценки организационных изменений;
- изучить теоретические подходы к проведению изменений в организации;
- получить навыки практического применения методологии и теории проведения организационных изменений.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативной части блока «Дисциплины по выбору» учебного плана.

*Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения данной дисциплины.* Изучение дисциплины «Управление изменениями» требует основных знаний, умений и компетенций, полученных в ходе освоения дисциплин программы бакалавриата и магистратуры по курсам:

Базовая часть: Менеджмент

Вариативная часть (обязательные дисциплины): Организационная и управленческая психология

Вариативная часть (дисциплины по выбору): Управление в организационных системах; Управление бизнес-процессами; Инновационный менеджмент.

## 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины «Управление изменениями» направлен на формирование следующих компетенций:

*Общепрофессиональных компетенций:*

- владения методологией теоретических и экспериментальных исследований в области профессиональной деятельности (ОПК-1);
- владения культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (ОПК-2);
- способности к разработке новых методов исследования и их применению в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области профессиональной деятельности (ОПК-3);
- готовности организовать работу исследовательского коллектива в области профессиональной деятельности (ОПК-4);

- способности объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях (ОПК-5).

*Универсальных компетенций:*

- способности к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1);

- способности проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки (УК-2);

- готовности участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3).

*Профессиональных компетенций:*

- способности применять аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления экономическими, социальными и техническими системами (ПК-1);

- способности разрабатывать методы моделирования процессов и систем в области социально-экономических и технических систем (ПК-2);

- осуществлять формализацию практической задачи доводя ее до создания модели и выполнять моделирование изучаемого социально-экономического или технического процесса, проводить исследования адекватности полученной модели, принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданных моделей (ПК-3)

В результате изучения дисциплины аспирант должен:

***Знать:***

- методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями;

- аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации.

***Уметь:***

- разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений;

- организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями;

- объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений;

- анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям;

- принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений.

***Владеть:***

- культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий;

- навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление изменениями» составляет 36 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		<u>5</u>	—		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	-/-	-/-	-/-		
В том числе:					
Лекции	5/-	5/-	-/-		
Практические занятия (ПЗ)	15/-	15/-	-/-		
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-	-/-		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	52/-	52/-	-/-		
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-	-/-		
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	-/-	-/-	-/-		
Общая трудоемкость	час	<u>108</u>	<u>108</u>	—	
	зач. ед.	<u>36</u>	<u>36</u>	—	

**Примечание:** здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

#### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Природа организационных изменений. Модели объектов изменений в организациях	1. Проявление законов диалектики в организационных изменениях. 2. Причины и основные теории изменений в организации. 3. Направления, уровни и стадии организационных изменений. 4. Разновидности и типология изменений. 5. Факторы изменений. 6. Компоненты процесса организационных изменений. 7. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда 8. Концепция оценки менеджмента «7 С» McKinsey&Company 9. Модель организационных элементов Берка-Литвина

		<p>10. Направления изменений в организации (по Р. Дафту)</p> <p>11. Модель согласования организационных компонентов Надлера и Ташмена</p> <p>12. Другие модели оценки готовности организации к изменениям</p> <p>13. Модель общего состава объектов изменений в организациях</p>
2	Модели организационных изменений	<p>1. Виды моделей организационных изменений</p> <p>2. Модель организационных изменений и теория «поля сил» К. Левина</p> <p>3. Модель управления изменениями Л. Грейнера</p> <p>4. «Теории Е и О» организационных изменений</p> <p>5. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли</p> <p>6. Модель «кривой перемен» Дж. Дак</p> <p>7. Модель «От хорошего к великому» Дж. Коллинза</p> <p>8. Модель плановых организационных изменений Р. Дафта</p> <p>9. Модель организационных изменений Дж. Коттера</p> <p>10. Теория перехода Уильяма Бриджеса</p> <p>11. Модель изменений «Проектный подход» Р. Баллока и Д. Баттена</p> <p>12. Четырехуровневая модель изменений Р. Нозра</p>
3	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	<p>1. Потребность в изменениях и возможности проведения организационных изменений</p> <p>2. Оценка потребностей и возможностей преобразований: анализ организационных экономических результатов, оценка возможностей организационной структуры и инновационного климата организации, организационной культуры, кадровый аудит, технологическая диагностика организации</p> <p>3. Факторы, принимаемые во внимание в процессе изменений в организации</p> <p>4. Ситуационный анализ: STEEP-анализ, матрица BCG, GAP-анализ, SWOT-анализ, метод Портера, матрица McKinsey, другие виды анализа (поля сил К. Левина, SNW-анализ, «профиль среды», ЕТОМ)</p> <p>5. Бенчмаркинг</p> <p>6. Концепция «Шесть сигм»</p> <p>7. Контроллинг</p>
4	Реструктуризация систем управления организаций. Процессный подход как основа проведения организационных изменений	<p>1. Понятие реструктуризации: необходимость реструктуризации, определение, формы, виды, классификация</p> <p>2. Стратегии перепроектирования организации. Подходы и принципы к созданию и изменению организационной структуры и реструктуризации управления компанией</p> <p>3. Типы организационных структур</p> <p>4. Организационный анализ организаций</p> <p>5. Связь модели стратегии и модели организационной структуры</p> <p>6. Реализация реструктуризации: требования и этапы проектирования организационных структур</p> <p>7. Методы построения организационных структур</p>

		<p>8. Оценка эффективности новой организационной структуры</p> <p>9. Сущность процессного подхода управления организацией: отличие процессного подхода от функционального; понятие процесса, операции, функции, бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов</p> <p>10. Описание бизнес-процессов: матрица ответственности, основные этапы практической реализации процессного подхода, этапы по описанию бизнес-процессов</p> <p>11. Современные подходы к оптимизации бизнес-процессов</p> <p>12. Инструменты поведения организационных изменений на основе процессного подхода к управлению</p> <p>13. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов</p> <p>14. Структура реинжиниринга бизнес-процессов</p> <p>15. Принципы реинжиниринга</p> <p>16. Факторы успеха и особенности внедрения организационных преобразований на основе процессного подхода</p>
5	Сопrotивление организационным изменениям и пути их преодоления	<p>1. Предпосылки, признаки, источники и факторы сопротивления организационным изменениям</p> <p>2. Изменения и психология эмоций</p> <p>3. Причины сопротивления изменениям</p> <p>4. Формы и уровни сопротивления изменениям</p> <p>5. Факторы и методы снижения сопротивления изменениям</p>

## 5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Дисциплина «Управление изменениями» не предполагает изучения (обеспечения) последующий дисциплин.

## 5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1.	Природа организационных изменений. Модели объектов изменений в организациях	1	3		10	14
2.	Модели организационных изменений	1	3		11	15
3.	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	1	3		11	15
4.	Реструктуризация систем управления организаций. Процессный подход как основа проведения организационных измене-	1	3		12	16

	ний					
5.	Сопротивление организационным изменениям и пути их преодоления	1	3		8	12

#### 5.4. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторный практикум по дисциплине «Управление изменениями» не предусмотрен.

#### 5.5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоёмкость (час)
1.	Природа организационных изменений. Модели объектов изменений в организациях	Применение моделей объектов изменений на практике (на примере реальных организаций)	3
2.	Модели организационных изменений	Применение моделей организационных изменений на практике (на примере реальных организаций)	3
3.	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	Ситуационный анализ организаций (на примере предприятий стройиндустрии)	3
4.	Реструктуризация систем управления организаций. Процессный подход как основа проведения организационных изменений	Проектирование организационных структур и моделирование бизнес-процессов (на примере предприятий стройиндустрии)	3
5.	Сопротивление организационным изменениям и пути их преодоления	Разработка программы снижения сопротивления изменениям на предприятии	3

	ния		
--	-----	--	--

### Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа аспирантов включает в себя:

- подготовку к лекциям (изучение материала предшествующих лекций);
- подготовку к выполнению практических работ (поиск информации по заданию, изучение соответствующего теоретического материала (лекционного и дополнительного), анализ задачи).

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Курсовые проекты – учебным планом не предусмотрены

Курсовые и контрольные работы – учебным планом не предусмотрены

Рефераты - учебным планом не предусмотрены

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Компетенция (общепрофессиональная – ОПК; универсальная – УК; профессиональная – ПК)	Форма контроля	Семестр
1.	владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области профессиональной деятельности (ОПК-1)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
2.	владение культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (ОПК-2)	Выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
3.	способность к разработке новых методов исследования и их применению в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области профессиональной деятельности (ОПК-3)	Выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
4.	готовность организовать работу исследовательского коллектива в	Выполнение практических работ (ПР), текущая про-	5



№ п/п	Компетенция (общепрофессиональная – ОПК; универсальная – УК; профессиональная – ПК)	Форма контроля	Семестр
	области профессиональной деятельности (ОПК-4)	верка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	
5.	способность объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях (ОПК-5).	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
6.	способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
7.	способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки (УК-2);	Выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
8.	готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
9.	способность применять аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления экономическими, социальными и техническими системами (ПК-1);	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5
10.	способность разрабатывать методы моделирования процессов и систем в области социально-экономических и технических систем (ПК-2)	Выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5

№ п/п	Компетенция (общепрофессиональная – ОПК; универсальная – УК; профессиональная – ПК)	Форма контроля	Семестр
11.	осуществлять формализацию практической задачи доводя ее до создания модели и выполнять моделирование изучаемого социально-экономического или технического процесса, проводить исследования адекватности полученной модели, принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданных моделей (ПК-3)	Выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, тестирование (Т), Экзамен	5

## 7.2. Описание Показателей критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		ПР	ИО	Т	Экз.
Знает	методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации (ОПК-1, УК-1)	+	+	+	+
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, гене-	+	+	+	+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		ПР	ИО	Т	Экз.
	рировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)				
Владеет	культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)	+	+	+	+

### 7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации (ОПК-1, УК-1)	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ на отлично. Тестирование, соответствующее оценке «отлично».
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)</p>		
Владеет	<p>культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)</p>		
Знает	<p>методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации</p>	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ на отлично и</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	(ОПК-1, УК-1)		хорошо.
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)		Тестирование, соответствующее оценке «хорошо».
Владеет	культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)		
Знает	методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации (ОПК-1, УК-1)		занятий. Выполнение практических работ на удовлетворительно.
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)		Тестирование, соответствующее оценке «удовлетворительно»
Владеет	культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)		
Знает	методологию теоретических и	неудов-	Частичное

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации (ОПК-1, УК-1)	летворительно	посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ на неудовлетворительно.
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)		Тестирование, соответствующее оценке «неудовлетворительно»
Владеет	культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с ис-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	пользованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)		
Знает	методологию теоретических и экспериментальных исследований в области управления организационными изменениями; аналитические, вычислительные и системно-аналитические методы для решения прикладных задач в области управления изменениями в организации (ОПК-1, УК-1)	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий, нет выполненных практических работ. Тестирование не пройдено
Умеет	разрабатывать новые методы исследования, методы моделирования процессов и систем и их применения в самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области организационных изменений; организовать работу исследовательского коллектива при работе над коллективным заданием по управлению изменениями; объективно оценивать результаты исследований и разработок, выполненных другими специалистами и в других научных учреждениях, в области организационных изменений; анализировать и оценивать современные научные достижения, генерировать новые идеи при решении исследовательских и практических задач по организационным изменениям; принимать научно-обоснованные решения на основе анализа созданной модели организационных изменений (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3)		
Владеет	культурой научного исследования, в том числе с использованием современных информацион-		



Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	но-коммуникационных технологий; навыками проектирования и осуществления комплексных исследований организаций с использованием знаний в области истории и философии науки (ОПК-2, УК-2)		

### **7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний**

Промежуточный контроль знаний не предусмотрен.

## **7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

### **7.3.1. Примерная тематика РГР**

Программой не предусмотрено

### **7.3.2. Примерная тематика и содержание КР**

Программой не предусмотрено

### **7.3.3. Вопросы для коллоквиумов**

Программой не предусмотрено

### **7.3.4. Задания для тестирования**

1. Какая теория рассматривает внешнюю среду, как основной источник организационных изменений:

- экстерналистская;
- имманентного изменения;
- интегральная.

2. Какие направления организационных изменений существуют:

- технологические, в продуктах и услуге, в управлении производством, в организационной культуре;
- технологические, в продуктах и услугах, в стратегии и структуре, в персонале и организационной культуре;
- производственные, продуктовые, стратегические, культурные, административные;
- технологические, в продуктах и услугах, административные, в персонале и культуре.

3. Какой уровень организационных изменений подразумевает непрерывное осуществление нововведений и совершенствование:

- изменение проектов;
- программы изменений;
- организации – проводники изменений.

4. Проактивный (превентивный) подход позволяет:

- реагировать на происходящие события, адаптироваться к переменам, смягчать их последствия;
- предвидеть события во внешней среде, опережать их и самим инициировать перемены;
- инициировать перемены и смягчать их последствия.

5. Внутренние источники организационных изменений – изменения в:

- законодательстве;
- расширении рынка;
- смене технологии

6. К внешним источникам организационных изменений относятся:

- неэффективное управление;
- рост организации;
- НТП

7. Организационные изменения по масштабам классифицируются:

- технологические;
- радикальные;
- спонтанные;
- на уровне подразделения

8. Эволюционные изменения предполагают:

- радикальное переосмысление и перепроектирование организации (бизнес-процессов);
- долгосрочные, всеобъемлющие изменения и развитие организации и ее персонала;
- глубокие и всесторонние перемены

9. «Трехмерное пространство» («трансформационный треугольник») – это компонент процесса преобразований, позволяющий:

- выстраивать правильную последовательность действий;
- преобразовать структуру управления организацией в виде треугольника;
- строго соблюдать руководящие принципы;
- четко обозначить направления деятельности и соответствующее разграничение ответственности

10. Какая из моделей рассматривает организацию, как радикально открытую систему:

- модель Вайсборда;
- модель Берка-Литвина;

- модель «7С»;
- модель организационных изменений Дафта.

11. Какого элемента нет в модели Вайсборда:

- цель;
- структура;
- продукты и услуги;
- взаимоотношения;
- лидерство.

12. Какие элементы изучает модель концепции «7С» McKinsey:

- цели, структура, вознаграждения, вспомогательные механизмы, лидерство и взаимоотношения;
- стратегия, структура, система и процедура работы, стиль, состав персонала, сумма навыков и совместно разделяемые ценности
- внешняя среда, миссия и стратегия, лидерство, культура, система, структура, мотивация

13. Авторство трехступенчатой модели «Разморозь», «Измени», «Заморозь» принадлежит:

- И. Адизесу;
- М. Вайсборду;
- К. Левину;
- Дж. Келли.

14. Обоснование необходимости изменения и информирование о предлагаемых методах, реформ в модели организационных изменений К. Левина соответствует этапу:

- «размораживания»;
- «изменения»;
- «замораживания».

15. К моделям организационных изменений относят модель:

- Л. Грейнера;
- А. Маслоу;
- Портера-Лоулера.

16. Побуждающие силы (факторы) в теории «поля сил»:

- направлены на сохранение стабильности;
- ограничивают изменения;
- способствуют проведению изменений;
- останавливают развитие

17. К препятствующим силам в модели организационных изменений К. Левина относятся:

- различия сотрудников в оценке ситуации;

- назревшая рыночная ситуация;
- давление инициаторов изменений.

18. Верны ли определения:

- авторитарный лидер предпочтет «Теорию Е» организационных изменений;
- демократичный лидер предпочтет «Теорию Е» организационных изменений

19. «Теорию О» будет использовать руководитель:

- ориентирующийся на экономические ценности;
- социально ориентированный руководитель

20. Если организация столкнулась с серьезными проблемами, требующими немедленного решения, ей подойдет:

- подход «Теории Е»;
- подход «Теории О»

21. Какая модель рассматривает организацию как биокорпоративную систему:

- Левина;
- Грейнера;
- Гуияра и Келли;
- Портера-Лоулера.

22. «Дисциплинированные люди, дисциплинированное мышление, дисциплинированные действия» - это основные составляющие процесса преобразований в модели:

- Дж. Дак;
- Гуияра и Келли;
- Дж. Коллинза;
- Л. Грейнера.

23. С какой фазы в переходной модели У. Бриджеса начинаются организационные изменения:

- нейтральной зоны;
- окончания;
- новое начало.

24. Какой источник не относится к внешним:

- экономические силы;
- международные изменения;
- законодательно-политические факторы;
- проблемы процесса менеджмента.

25. Форма проведения изменений «Специальные проекты и задания» - это:

- временная структура, создаваемая с целью установления необходимости в изменениях и разработки альтернатив;

- дополнительное специальное задание временного характера отдельному лицу или подразделению;
- эксперимент, проводимый в ограниченном масштабе для проверки обоснованности мероприятий по преобразованиям
- проекты, используемые для проверки в ограниченном масштабе эффективность новой схемы, включающей значительные технологические, организационные или социальные изменения.

26. Какой параметр не является оценочным для диагностики инновационного климата организации:

- мотивация;
- поддержка идей;
- доверие;
- эффективность производства;
- динамизм.

27. Предметом кадрового аудита являются:

- укомплектованность штата, стиль руководства, необходимость обучения, структура персонала, инновационные возможности;
- стиль руководства, техническая оснащенность персонала, структура персонала, уровень заработной платы;
- необходимость обучения, структура персонала, технические и инновационные возможности, стиль общения сотрудников.

28. Ситуационный анализ – это:

- анализ структуры компании, сложившейся системы управления и компетенции персонала компании;
- оценка возможных изменений в деятельности фирмы с учетом влияния действующих внешних факторов, на которые данная фирма повлиять практически не может;
- анализ возможности применения какой-либо технологии при производстве каких-либо деталей или изделий

29. Элементами PESTEL-анализа являются:

- сильные и слабые стороны, угрозы и возможности организации;
- экономика, законодательство, политика, социокультурная среда, технико-технологическая среда;
- доходность продукта и рынок;
- производители, потребители, субституты, поставщики, новые игроки.

30. Бенчмаркинг – это:

- деятельность по модернизации ранее реализованных технических решений на действующем объекте;
- механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм

- обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

31. Функциональный бенчмаркинг подразумевает:

- сравнение продукции и бизнес-процессов с аналогичными позициями прямых конкурентов;
- сравнения эффективности определенных функций (сбыта, закупок, управления персоналом и пр.) по отношению к компаниям в той же отрасли, но не обязательно прямым конкурентам;
- сравнение эффективности работы разных подразделений одной организации

32. Концепция «Шесть сигм» – это:

- подход к совершенствованию бизнеса, который стремится найти и исключить причины ошибок или дефектов в бизнес-процессах путем сосредоточения на тех выходных параметрах, какие оказываются критически важными для потребителя;
- обновление предприятия, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества;
- перестройка, преобразование, изменение структуры организации;
- концепция, согласно которой вся существенная информация немедленно и в полной мере отражается на рыночной курсовой стоимости ценных бумаг.

33. На этапе диагностики организационной структуры:

- осуществляется анализ организационной структуры и штатного расписания;
- создается перечень регламентирующих документов.
- осуществляется ряд мероприятий, направленный на сокращение численности персонала.

34. Группа показателей, характеризующих эффективность структуры управления:

- качество продукции;
- оперативность принятия управленческих решений;
- звенность системы управления.

35. Группа показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления:

- объем капитальных вложений (экономия на капитальных вложениях);
- адаптивность системы управления;
- сбалансированность распределения прав и ответственности.

36. Группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры и ее технико-организационный уровень:

- объем (увеличение объема выпуска продукции);
- уровень специализации и функциональной замкнутости подсистем;
- надежность функционирования аппарата управления.

37. К какому понятию более применимо выражение «как меняется состояние объекта»:

- процессу;
- функции

38. К какому понятию более применимо выражение «ради чего существует объект»:

- процессу;
- функции.

39. Основные преимущества процессного управления:

- большая часть реальных рабочих процессов предприятия включает множество функций;
- разбиение технологий выполнения работы на отдельные, как правило, не связанные между собой фрагменты;
- существование единого языка описания деятельности.

40. Вход бизнес-процесса:

- информационные ресурсы;
- готовая продукция;
- нормативная и законодательная документация.

41. Основные процессы по своему характеру являются:

- вертикальными;
- горизонтальными.

42. Процессы менеджмента по своему характеру являются:

- вертикальными;
- горизонтальными.

43. К основным процессам относятся:

- изучение спроса и ожиданий потребителей;
- реализация продукции;
- управление персоналом.

44. К обеспечивающим процессам относятся:

- управление финансами;
- послепродажный сервис;
- закупки материальных ресурсов.

45. К процессам менеджмента относятся:

- управление запасами;
- обслуживание продукции;
- производство продукции

46. Изменения с участием персонала – это:

- процесс более медленный и дорогостоящий, чем навязываемые изменения;
- процесс более быстрый и дешевый, чем навязываемые изменения

47. Верны ли утверждения:

- сопротивление организационным изменениям неизбежно;
- сопротивление организационным изменениям предотвратимо.

48. К барьерам на уровне организации, лежащим в основе сопротивления организационным изменениям, относятся:

- недостаток ресурсов и времени из-за оперативной работы;
- сопротивление передаче привилегий;
- отрицание необходимости перемен.

49. К личным барьерам, лежащим в основе сопротивления организационным изменениям, относятся:

- прошлый отрицательный опыт;
- невовлеченность в преобразования;
- взаимозависимость подсистем.

50. К методам уменьшения возможного сопротивления персонала при проведении организационных изменений относятся:

- реинжиниринг бизнес-процессов;
- метод кооптации;
- увольнение;
- реорганизация

### **7.3.5. Вопросы для зачетов**

Программой не предусмотрено

### **7.3.6. Вопросы для экзамена**

1. Проявление законов диалектики в организационных изменениях.
2. Причины и основные теории изменений в организации.
3. Направления, уровни и стадии организационных изменений.
4. Разновидности и типология изменений.
5. Факторы изменений.
6. Компоненты процесса организационных изменений.
7. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда
8. Концепция оценки менеджмента «7 С» McKinsey&Company
9. Модель организационных элементов Берка-Литвина
10. Направления изменений в организации (по Р. Дафту)
11. Модель согласования организационных компонентов Надлера и Ташмена
12. Другие модели оценки готовности организации к изменениям
13. Модель общего состава объектов изменений в организациях
14. Виды моделей организационных изменений
15. Модель организационных изменений и теория «поля сил» К. Левина



16. Модель управления изменениями Л. Грейнера
17. «Теории Е и О» организационных изменений
18. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли
19. Модель «кривой перемен» Дж. Дак
20. Модель «От хорошего к великому» Дж. Коллинза
21. Модель плановых организационных изменений Р. Дафта
22. Модель организационных изменений Дж. Коттера
23. Теория перехода Уильяма Бриджеса
24. Модель изменений «Проектный подход» Р. Баллока и Д. Баттена
25. Четырехуровневая модель изменений Р. Ноэра
26. Потребность в изменениях и возможности проведения организационных изменений
27. Оценка потребностей и возможностей преобразований: анализ организационных экономических результатов, оценка возможностей организационной структуры и инновационного климата организации, организационной культуры, кадровый аудит, технологическая диагностика организации
28. Факторы, принимаемые во внимание в процессе изменений в организации
29. Ситуационный анализ: STEEP-анализ, матрица BCG, GAP-анализ, SWOT-анализ, метод Портера, матрица McKinsey, другие виды анализа (поля сил К. Левина, SNW-анализ, «профиль среды», ETOM)
30. Бенчмаркинг
31. Концепция «Шесть сигм»
32. Контроллинг
33. Понятие реструктуризации: необходимость реструктуризации, определение, формы, виды, классификация
34. Стратегии перепроектирования организации. Подходы и принципы к созданию и изменению организационной структуры и реструктуризации управления компанией
35. Типы организационных структур
36. Организационный анализ организаций
37. Связь модели стратегии и модели организационной структуры
38. Реализация реструктуризации: требования и этапы проектирования организационных структур
39. Методы построения организационных структур
40. Оценка эффективности новой организационной структуры
41. Сущность процессного подхода управления организацией: отличие процессного подхода от функционального; понятие процесса, операции, функции, бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов
42. Описание бизнес-процессов: матрица ответственности, основные этапы практической реализации процессного подхода, этапы по описанию бизнес-процессов
43. Современные подходы к оптимизации бизнес-процессов
44. Инструменты поведения организационных изменений на основе процессного подхода к управлению
45. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов
46. Структура реинжиниринга бизнес-процессов

- 47. Принципы реинжиниринга
- 48. Факторы успеха и особенности внедрения организационных преобразований на основе процессного подхода
- 49. Предпосылки, признаки, источники и факторы сопротивления организационным изменениям
- 50. Изменения и психология эмоций
- 51. Причины сопротивления изменениям
- 52. Формы и уровни сопротивления изменениям
- 53. Факторы и методы снижения сопротивления изменениям

### 7.3.3. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции или ее части	Наименование оценочного средства
1.	Природа организационных изменений. Модели объектов изменений в организациях	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-2, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Экзамен
2.	Модели организационных изменений	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-2, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Экзамен
3.	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-2, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Экзамен
4.	Реструктуризация систем управления организаций. Процессный подход как основа проведения организационных изменений	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1, УК-2, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Экзамен
5.	Сопротивление организационным из-	ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, УК-1,	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение прак-

менениям и пути их преодоления	УК-2, УК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-3	тической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Экзамен
--------------------------------	------------------------------	---

#### **7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний**

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не превышает двух астрономических часов. С экзамена снимается материал тех ПР, которые обучающийся выполнил в течение семестра на «хорошо» и «отлично».

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины.

### **8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), РАЗРАБОТАННОГО НА КАФЕДРЕ**

Рекомендации:

- по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины;
- по подготовке к практической работе, рекомендации по организации самостоятельной работы;
- по работе с литературой;
- по подготовке к итоговой аттестации

содержатся в разделе «Методические рекомендации по изучению дисциплины» УМК дисциплины, доступ к которому открыт в библиотеке института.

### **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Вид учебных занятий	Деятельность аспиранта
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические	Знакомство с основной и дополнительной литературой,

занятия	включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам. Поиск информации, согласно теме предстоящего задания.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **10.1. Перечень основной и дополнительной литературы необходимой для освоения дисциплины (модуля):**

#### **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, 2014.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17599>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Спивак В.А. Управление изменениями: учебник для академического бакалавриата / В.А. Спивак. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 357 с. Книга доступна в электронной библиотечной системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)

#### **Дополнительная литература:**

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

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

3. Оркина, Е.А. Управление изменениями [Текст] : учебное пособие. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014 (Ростов-на-Дону : ЗАО "Книга", 2013). - 190 с.

Широкова Г.В. Управление изменениями в российских компаниях: учебник. 3-е изд. / Г.В. Широкова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. – 480 с.

### **10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине(модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:**

1. Консультирование посредством электронный почты.
2. Использование презентаций при проведении лекционных занятий.

### **10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля):**

1. <http://scientbook.com> Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
2. <http://e.lanbook.com> Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
3. <http://www.public.ru> Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных аналитических исследований, выполненных по материалам печати.
4. <http://window.edu.ru/library> Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА. НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Компьютерный центр, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет.
3. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

## **12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)**

При реализации программы дисциплины «Управление изменениями» используются различные образовательные технологии с учетом внедрения инновационных приемов и способов обучения при одновременном использовании традиционных методик.

Лекционный курс (5 часов) содержит теоретический и практический материал, отражающий современное состояние научных концепций по данной тематике и снабженный примерами. В процессе лекционного занятия студенты слушают преподавателя, задают вопросы, решают задачи, часть информации конспектируют. Лекционные занятия дополняются демонстрацией слайдов с использованием ПК и

проектора, концентрирующих внимание слушателей на ключевых моментах лекционного материала.

Практические занятия (15 часов) проводятся в форме:

а) занятия, предполагающего:

- предварительный сбор информации по теме занятия (индивидуальное задание), выполнение задания, в т.ч. с использованием современных компьютерных технологий. В течение семестра студенты выполняют задачи, указанные преподавателем к каждому занятию.

б) контрольного занятия.

Проведение лекционных и практических занятий осуществляется с постановкой проблемных вопросов, допускающих возникновение дискуссий, решение совместных практических задач, что предполагает активное включение аспирантов в образовательный процесс.

**На самостоятельную работу** выносятся следующие виды деятельности:

- проработка лекций и подготовка к практическим занятиям – включает чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий;

- подготовка к выполнению практической работы

- решение и подготовка индивидуальных задач на практическое занятие (сбор информации по индивидуальному заданию, выполнение некоторых заданий);

- подготовка к тестированию.

Рекомендуется практиковать написание и заслушивание кратких докладов, эссе аспирантов по изучаемым темам.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки 09.06.01 Информатика и вычислительная техника

Руководитель основной образовательной программы

профессор кафедры Управление строительством,

д.т.н., профессор \_\_\_\_\_/П.Н. Курочка/

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией института «Экономики, менеджмента и информационных технологий»

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_.

Председатель \_\_\_\_\_  
учёная степень и звание, подпись \_\_\_\_\_ инициалы, фамилия

Эксперт \_\_\_\_\_ (место работы) \_\_\_\_\_ (занимаемая должность)

\_\_\_\_\_ (подпись) (инициалы, фамилия)

М П  
организации