

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики,
менеджмента и информационных технологий
_____ С.А. Баркалов

« 01 » _____ 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

Направление подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность

Профиль «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация (степень) выпускника Специалист

Нормативный срок обучения 5 лет

Форма обучения очная

Год поступления:

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

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

« 31 » _____ 08 2015 года, Протокол № 1 .

Зав. кафедрой д.т.н., проф. _____ С.А. Баркалов

Воронеж 2015

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:

- формирование у обучающихся общих представлений о содержании, важных аспектах и процессах, основных методах диагностики, проведения и оценки организационных изменений;
- изучение теоретических подходов к проведению изменений в организации;
- получение навыков практического применения методологии и теории проведения организационных изменений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативной части «Дисциплин по выбору» цикла 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 студента по курсам:

«Стратегический менеджмент» – вариативной части «Обязательные дисциплины»;

«Инвестиционный менеджмент» – вариативной части «Дисциплины по выбору»

Дисциплина «Управление изменениями» входит в завершающий цикл учебного процесса и не предусматривает обеспечение других дисциплин

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

общекультурных компетенций (ОК):

- способности анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень,

развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11)

профессиональных компетенций (ПК):

- способности осуществлять планово-отчетную работу организации, разработку проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ (ПК-5);

- способности осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистические учеты хозяйствующих субъектов; применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);

- способности анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности (ПК-29);

- способности анализировать результаты контроля, исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков и готовить предложения, направленные на их устранение (ПК-30);

- способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в учетно-отчетной документации, использовать полученные сведения для принятия решений по предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36);

- способности составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов (ПК-39);

- в области организационно-управленческой деятельности: способности принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-44);

- способности принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями;

- основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);

Уметь:

- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11);

- осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5);

- анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29);

- составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39);

- разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44);

- принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).

Владеть:

- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36);

- методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и недостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление изменениями» составляет 6 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		8	9		
Аудиторные занятия (всего)	129/-	72/-	57/-		
В том числе:					
Лекции	55/-	36/-	19/-		
Практические занятия (ПЗ)	74/-	36/-	38/-		
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-	-/-		
Самостоятельная работа (всего)	87/-	63/-	24/-		
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-	-/-		
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	-/-	Зач. с оц./-	Зач. с оц./-		
Общая трудоемкость час зач. ед.	216	135	81		
	6	3,75	2,25		

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	Управление изменениями: становление и развитие теоретических основ; основные понятия и термины	История становления и развития теории управления организационными изменениями Основные понятия и термины в управлении организационными изменениями
2	Системный подход к организации, как объекту управления	Понятие организации как системы: разновидности, свойства, основные подходы при анализе и синтезе организационных изменений, возможные направления влияния на систему. Управление организацией как основа для управления ее изменениями: функционирование и развитие организации; стабильность, устойчивость и изменчивость организации; законы управления организация-

		ми; функции, принципы и методы управления организацией. Размер организации и его влияние на развитие и управляемость
3	Природа организационных изменений	Проявление законов диалектики в организационных изменениях. Причины и основные теории изменений в организации. Направления, уровни и стадии организационных изменений. Разновидности и типология изменений. Факторы изменений. Компоненты процесса организационных изменений.
4	Модель идеальной организации как цель организационных изменений	Признаки идеальной организации. Концепция обучающейся организации П. Сенге. Лидерская организация. Клиентоориентированная организация. Организация в системе японского менеджмента. Инновационная организация
5	Модели объектов изменений в организациях	Модель «шести ячеек» М. Вайсборда. Концепция оценки менеджмента «7 С» McKinsey&Company. Модель организационных элементов Берка-Литвина. Направления изменений в организации (по Р. Дафту). Модель согласования организационных компонентов Надлера и Ташмена. Другие модели оценки готовности организации к изменениям. Модель общего состава объектов изменений в организациях
6	Модели организационных изменений	Виды моделей организационных изменений. Модель организационных изменений и теория «поля сил» К. Левина. Модель управления изменениями Л. Грейнера. «Теории Е и О» организационных изменений. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли. Модель «кривой перемен» Дж. Дак. Модель «От хорошего к великому» Дж. Коллинза. Модель плановых организационных изменений Р. Дафта. Модель организационных изменений Дж. Коттера. Теория перехода Уильяма Бриджеса. Модель изменений «Проектный подход» Р. Баллока и Д. Баттена. Четырехуровневая модель изменений Р. Ноэра
7	Теории и модели жизненных циклов	Теория жизненных циклов организаций. Стадии жизненного цикла человека (по Э. Эриксону). Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. Модель жизненного

		цикла организации И. Адизеса. Модель В. Зигерта и Л. Ланг. Модель жизненного цикла организации Б. Мильнера
8	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	Потребность в изменениях и возможности проведения организационных изменений. Оценка потребностей и возможностей преобразований: анализ организационных экономических результатов, оценка возможностей организационной структуры и инновационного климата организации, организационной культуры, кадровый аудит, технологическая диагностика организации. Факторы, принимаемые во внимание в процессе изменений в организации. 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). Бенчмаркинг. Концепция «Шесть сигм». Контроллинг
9	Стратегии проведения организационных изменений	Основы управления изменениями: понятие стратегии и виды стратегий развития организаций; классификация стратегий осуществления изменений; типы стратегий по Минцбергу и Уотерсу; тенденции в управлении организацией; факторы, определяющие выбор стратегии, и принципы управления процессом изменений; процесс стратегического менеджмента. Процесс стратегического менеджмента. Использование моделей «Переходного периода» и «Постепенного наращивания». Модель «EASIER». Стратегический континуум. Мониторинг и контроль процесса изменений.
10	Реструктуризация систем управления организаций	Понятие реструктуризации: необходимость реструктуризации, определение, формы, виды, классификация. Стратегии перепроектирования организации. Подходы и принципы к созданию и изменению организационной структуры и реструктуризации управления компанией. Типы организационных структур. Организационный анализ организаций. Связь модели стратегии и модели организационной структуры. Реализация реструктуризации: требования и этапы проектирова-

		ния организационных структур. Методы построения организационных структур. Оценка эффективности новой организационной структуры
11	Процессный подход как основа проведения организационных изменений	Сущность процессного подхода управления организацией: отличие процессного подхода от функционального; понятие процесса, операции, функции, бизнес-процесса. Виды бизнес-процессов. Описание бизнес-процессов: матрица ответственности, основные этапы практической реализации процессного подхода, этапы по описанию бизнес-процессов. Современные подходы к оптимизации бизнес-процессов. Инструменты поведения организационных изменений на основе процессного подхода к управлению. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов. Структура реинжиниринга бизнес-процессов. Принципы реинжиниринга. Факторы успеха и особенности внедрения организационных преобразований на основе процессного подхода
12	Соппротивление организационным изменениям и пути их преодоления	Предпосылки, признаки, источники и факторы сопротивления организационным изменениям. Изменения и психология эмоций. Причины сопротивления изменениям. Формы и уровни сопротивления изменениям. Факторы и методы снижения сопротивления изменениям
13	Организационная культура как мощный инструмент управления изменениями	Понятие, уровни и функции организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Конкурирующие ценности организации и их связь со стратегией. Типология организационной культуры. Диагностика и измерение организационной культуры. Условия успеха изменений организационной культуры
14	Изменения персонала: группы и команды, организационное обучение	Причины необходимости изменения персонала. Персонал как объект управления и изменения, методы и функции по управлению персоналом. Модели трудового потенциала работника. Команда и группа: общее и различия. Проектирование командной работы. Условия эффективности работы групп. Концепция развивающего управления персона-

		лом. Методы организационного обучения
15	Консалтинг в проведении исследований и управлении изменениями в организации	Понятие консалтинга. Требования к консультантам по проведению организационных изменений. Методология и методы консалтинга. Модели и принципы консультирования. Организация и основные этапы процесса консультирования

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

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
-	-											
		12	13	14	15							

Дисциплина «Управление изменениями» входит в завершающий цикл учебного процесса и не предусматривает обеспечение других дисциплин

5.3. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	СРС	Всего час.
1.	Управление изменениями: становление и развитие теоретических основ; основные понятия и термины	2	2	2	6
2.	Системный подход к организации, как объекту управления	2	2	3	7
3.	Природа организационных изменений	3	2	5	10
4.	Модель идеальной организации как цель организационных изменений	3	2	5	10
5.	Модели объектов изменений в организациях	3	3	6	12
6.	Модели организационных изменений	3	3	6	12
7.	Теории и модели жизненных циклов	3	3	5	11
8.	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	4	4	6	14
9.	Стратегии проведения организационных изменений	3	4	5	12

10.	Реструктуризация систем управления организаций	3	4	5	12
11.	Процессный подход как основа проведения организационных изменений	4	4	10	18
12.	Сопротивление организационным изменениям и пути их преодоления	3	3	5	11
13.	Организационная культура как мощный инструмент управления изменениями	3	12	8	23
14.	Изменения персонала: группы и команды, организационное обучение	8	14	8	30
15.	Консалтинг в проведении исследований и управлении изменениями в организации	8	12	8	28

5.4. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Лабораторный практикум не предусмотрен

5.5. Практические занятия

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1.	1	Закрепление основных понятий с помощью технологий «З-Х-У» (знаю-узнал-хочу узнать), «сиквейн» и «акrostих». Современные теории управления организационными изменениями. Концепция «Системная технология вмешательства»	2
2.	2	Элементы организации, их взаимосвязь и функции. Расширение ключевых функций менеджмента. Принципы управления (по А. Файолю и П. Харриоту)	2
3.	3	Виды организационных изменений. Изменения внешней среды как фактор изменения практики управления организацией. Кризис как предпосылка организационного развития. Основные положения теории кризисов. Управление изменениями в условиях кризиса	2
4.	4	Инновационный рынок: предпосылки созда-	2

		ния, факторы развития инновационного рынка. Инновационный климат. Методы продвижения инноваций. Оценка рисков инновационной деятельности. Интеллектуальный потенциал организации и его значение для процесса организационных изменений	
5.	5	Практическое применение моделей объектов изменений в организациях (модели М. Вайсборда, 7С, Берка-Литвина)	3
6.	6	Практическое применение теории «поля сил» К. Левина. Теории Е и О на примере действующих предприятий (кейсы)	3
7.	7	Практическое применение моделей жизненного цикла решение кейсов	3
8.	8	SNW-анализ, методика ЕТОМ. Новые роли менеджеров и сотрудников при реализации методологии «шесть сигм». Практическое применение PEST и SWOT анализа, методологии «шесть сигм».	4
9.	9	Стратегии проведения изменений: стратегия, основанная на переговорах; аналитическая стратегия; стратегия, основанная на действиях. Проблемы реализации стратегических решений: причины и способы их устранения. Выбор возможной стратегии для организаций на основе SWOT анализа	4
10.	10	Использование методов управления проектами в программах реструктуризации компаний. Применение диаграмм Ганта и сетевого планирования в организации процесса реструктуризации	4
11.	11	Ребрендинг. Построение моделей «как есть» и «как должно быть» на примере организации	4
12.	12	Индикатор М. Киртона (KAI). Разработка программы уменьшения сопротивления персонала при планировании организационных изменений на примере организации (кейс)	3
13.	13	Диагностика организационной культуры, составление программы по улучшению климата на примере организации. Работа с молодыми специалистами. Лидер команды организационных изменений. Поддержка изменений	12
14.	14	Альтернативные подходы к изменениям в области менеджмента. Информационные техно-	14

		логии как техническая база динамического моделирования процессов организационных изменений. Информационно-управляющая система как фактор обновления	
15.	15	Консультирование реорганизации. Методология консультирования реорганизации. Модели Левина, Бекхарда, Тюрли и Бира, EASIER и их практическое применение. Всеобщее управление качеством (TQL). Мониторинг и контроль процесса изменений.	12

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов включает в себя

- подготовку к лекциям (изучение материала предшествующих лекций);
- подготовку к выполнению практических работ (изучение соответствующего теоретического материала и методических указаний, анализ задачи, подготовка сообщений для обсуждения).

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

6.1 Курсовые и контрольные работы – учебным планом не предусмотрены

6.2 Рефераты – учебным планом не предусмотрены

6.3 Курсовые проекты – 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 (общекультурная - ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	Семестр
1.	способности анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые зна-	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9

№ п/п	Компетенция (общекультурная - ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	Семестр
	ния и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11)		
2.	способности осуществлять планово-отчетную работу организации, разработку проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ (ПК-5)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
3.	способности осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистические учеты хозяйствующих субъектов; применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
4.	способности анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности (ПК-29)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
5.	способности анализировать результаты контроля, исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков и готовить предложения, направленные на их устранение (ПК-30)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9

№ п/п	Компетенция (общекультурная - ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	Семестр
6.	способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в учетно-отчетной документации, использовать полученные сведения для принятия решений по предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
7.	способности составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов (ПК-39)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
8.	в области организационно-управленческой деятельности: способности принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-44)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9
9.	способности принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46)	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практических работ (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой	8, 9

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		ИО	ПР	Т	Зач. с оцен.
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового,	+	+	+	+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		ИО	ПР	Т	Зач. с оцен.
	оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);				
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для при-	+	+	+	+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		ИО	ПР	Т	Зач. с оцен.
	нятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).				
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и недостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)	+	+	+	+

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
------------------------	-----------------------	--------	---------------------

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ и решение задач на отлично. Выполненные Т на оценки «отлично».
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной дея-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	тельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганиза-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ции (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение работ и решение задач на отлично и хорошо. Выполненные Т на оценки «хорошо».
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели фи-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	нансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ и решение задач на удовлетворительно. Удовлетворительно выполненные Т
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5);		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	- анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, на-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	правленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение практических работ и решение задач на неудовлетворительно. Неудовлетворительно выполненные Т
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению органи-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	зационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Нет выполненных и практических работ. Не выполненные Т
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов,		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных откло-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	нений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний (зачет с оценкой) оцениваются по четырехбалльной шкале с оценками:

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	отлично	Студент демонстрирует полное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений,		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	хорошо	Студент демонстрирует значительное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предло-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	жений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготов-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями; - основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное понимание заданий. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организа-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей деятельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		
Знает	- теоретические основы, методологию, методы, инструменты управления организационными изменениями;	неудовлетворительно	Студент демонстрирует небольшое понимание

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	- основы бухгалтерского, финансового, оперативного, управленческого и статистического учетов хозяйствующих субъектов; методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);	тельно	заданий. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Студент демонстрирует непонимание заданий.
Умеет	- анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11); - осуществлять планово-отчетную работу организации, разрабатывать проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ по внедрению организационных изменений (ОК-5); - анализировать показатели финансовой и хозяйственной деятельности государственных органов, организаций и учреждений различных форм собственности для обоснования необходимости проведения организационных изменений (ПК-29); - составлять прогнозы динамики основных экономических и социально-экономических показателей дея-		У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	тельности хозяйствующих субъектов для принятия наиболее эффективных мер по реорганизации (ПК-39); - разрабатывать стратегии организационных изменений и обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, и подготавливать программы по ее реализации (ПК-44); - принимать оптимальные управленческие решения в процессе реорганизации с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46).		
Владеет	- основами анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации для использования полученных сведений для принятия обоснованных решений по внедрению организационных изменений, предупреждению, локализации и нейтрализации угроз экономической безопасности (ПК-36); - методологией контроля, исследования и обобщения причин и последствий выявленных отклонений, нарушений и неостатков и подготовки предложений, направленных на их устранение в ходе осуществления реорганизации (ПК-30)		

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. Вопросы для коллоквиумов

Программой не предусмотрено

7.3.3. Задания для тестирования

1. Какое определение не относится к термину «Организация»:
 - А. внутренняя упорядоченность, взаимодействие, согласованность более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением;
 - Б. целое, созданное из частей и элементов, взаимодействующих между собой, для целенаправленной деятельности;
 - В. совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;
 - Г. объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур и правил;
2. Выберите правильное определение понятия «Содержание изменения»:
 - А. эмпирическое наблюдение различий в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени;
 - Б. последовательность событий, которые привели к наблюдаемому содержательному изменению в организации.
3. Развитие организации – это:
 - А. преобразование организации между двумя моментами времени;
 - Б. закономерное, направленное качественное изменение материальных и идеальных объектов;
 - В. процесс увеличения какого-либо качества со временем.
4. Преобразования – это:
 - А. спонтанные и неуправляемые изменения;
 - Б. изменения между двумя моментами времени;
 - В. заранее рассчитанные, проектируемые и сознательно осуществляемые изменения;
 - Г. эмпирическое наблюдение за изменениями
5. Управление изменениями – это:
 - А. комплекс изменений, в совокупности своей представляющих воздействие, изменяющее организацию;
 - Б. процесс постоянной корректировки направления деятельности организации, обновления ее структуры и поиска новых возможностей;
 - В. преобразование организации между двумя моментами времени;
 - Г. эмпирическое наблюдение различий в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени
6. Система – это:
 - А. комплекс процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;

Б. единое целое, созданное из интегрированных частей и элементов для целенаправленной деятельности;

В. комплекс изменений, в совокупности своей представляющих воздействие, изменяющее организацию;

Г. степень открытости каждого элемента организации

7. Какими закономерностями обусловлено существование и функционирование систем:

А. самостоятельностью, изменчивостью, неуправляемостью, иерархичностью;

Б. целостностью, интегративностью, коммуникативностью, иерархичностью, осуществляемостью;

В. доминированием; интегративностью, осуществляемостью, коммуникативностью

8. Выберите правильное определение: «стохастическая система – это»:

А. система, работающая по заранее заданным правилам, с заранее известным результатом;

Б. системы, характеризующиеся тем, что входные воздействия внешней и (или) внутренней среды, а также выходные результаты практически нельзя спрогнозировать

9. Неаддитивность – это свойство системы, означающее:

А. новые свойства, качества в системе возникают неожиданно, внезапно, эмерджентно;

Б. поведение системы обусловлено не столько свойствами ее элементов, сколько свойствами ее структуры;

В. свойства целого (системы) принципиально не могут быть сведены к сумме свойств ее элементов;

Г. система существует и развивается согласно не только общим, но и ее собственным, только ей присущим законам

10. Субъектами влияния на организацию как систему являются:

А. реализация менеджерских функций управления;

Б. элементы системы;

В. внешняя среда и отношения с ней;

Г. влиятельные индивиды, группы влияния, группы интересов

11. Функционирование организации – это:

А. устойчивые изменения направлений деятельности, функций, структуры, качества работы, повышающее жизнеспособность, эффективность и открывающее новые возможности в реализации ее целевых установок;

Б. комплекс изменений, не изменяющий основных характеристик системы, но необходимый для поддержания целостности и стабильности со-

стояния организации, устранения отклонений от необходимых параметров ее существования;

В. развитие организации, являющееся управляемым процессом, от которого зависят направление и характер развития, ответная реакция на воздействие управляемой системы;

Г. чередование взлетов и падений в тенденциях развития, неравномерность в изменениях качества организации

12. Диапазон отклонений от общей закономерности развития организации характеризует:

А. изменчивость;

Б. стабильность;

В. устойчивость;

Г. стабильность

13. Организация считается стагнирующей, если наблюдается:

А. устойчивое снижение ее эффективности;

Б. импульсивное изменение эффективности;

В. эффективность организации во времени не изменяется;

Г. рост эффективности во времени

14. Методы распорядительного воздействия предназначены для:

А. создания организационной основы совместной работы;

Б. реагирования на неучтенные моменты деятельности организации, корректировки сложившейся системы организации под новые задачи и условия работы;

В. поддержания организационных основ работы, четкого и своевременного выполнения установленных задач и обязанностей, ликвидации возникающих отклонений в системе организации

Г. воздействия на экономические отношения

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

А. экстерналистская;

Б. имманентного изменения;

В. интегральная.

16. Какие направления организационных изменений существуют:

А. технологические, в продуктах и услуге, в управлении производством, в организационной культуре;

Б. технологические, в продуктах и услугах, в стратегии и структуре, в персонале и организационной культуре;

В. производственные, продуктовые, стратегические, культурные, административные;

Г. технологические, в продуктах и услугах, административные, в персонале и культуре.

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

- А. изменение проектов;
- Б. программы изменений;
- В. организации – проводники изменений.

18. Проактивный (превентивный) подход позволяет:

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

19. К внешним источникам организационных изменений относятся:

- А. неэффективное управление;
- Б. рост организации;
- В. НТП

20. Организационные изменения по масштабам классифицируются:

- А. технологические;
- Б. радикальные;
- В. спонтанные;
- Г. на уровне подразделения

21. Эволюционные изменения предполагают:

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

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

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

23. Какие виды организаций считаются идеальными (несколько вариантов):

- А. обучающиеся;
- Б. лидерские;
- В. крупные (большие);
- Г. инновационные;
- Д. ориентированные на иностранные рынки;
- Е. поглощающие малые и конкурентные организации

24. Под «обучающейся организацией» понимают:

- А. стремление к лидерству в отрасли, на рынке, также реализация лидерского подхода к развитию персонала;
- Б. коренные изменения в организационной культуре, позволяющие сделать процесс глубинных организационных изменений устойчивым и необратимым;
- В. нацеленность на создание долговременных и прибыльных взаимоотношений с заказчиками через понимание их индивидуальных потребностей;
- Г. непрерывное улучшение, непрерывный процесс совершенствования, начиная производством и оканчивая высшим руководством

25. Интеллектуальные (ментальные) модели – это дисциплина, предполагающая:

- А. обучение людей воспитанию в себе чувство преданности группе или организации;
- Б. человеческие устремления, охватывающие результаты, к которым больше всего стремятся люди (личное видение будущего), и реалистичную оценку сложившегося положения вещей (имеющегося в действительности);
- В. достижение более точного понимания тех установок и восприятий, которые влияют на мышление и поступки людей;
- Г. предоставление возможности людям лучше осознать свою взаимосвязанность в ситуациях стабильности и изменений, обучающая управлению силами, определяющими последствия их действий

26. Интернализация – это трансформация знания:

- А. из неформализованного в неформализованное;
- Б. из неформализованного в формализованное;
- В. из формализованного в формализованное;
- Г. из формализованного в неформализованное

27. В результате экстернализации получают:

- А. дружественное знание;
- Б. концептуальное знание;
- В. системное знание;
- Г. операционное знание

28. Под «лидерской организацией» понимают:

А. коренные изменения в организационной культуре, позволяющие сделать процесс глубинных организационных изменений устойчивым и необратимым;

Б. нацеленность на создание долговременных и прибыльных взаимоотношений с заказчиками через понимание их индивидуальных потребностей;

В. стремление к лидерству в отрасли, на рынке, также реализация лидерского подхода к развитию персонала;

Г. непрерывное улучшение, непрерывный процесс совершенствования, начиная производством и оканчивая высшим руководством

29. Элементы фронт-офис, call-центр, интернет-сайт, стандарты обслуживания, PR, персонал являются ключевыми для:

А. обучающейся организации;

Б. лидерской организации;

В. организации, базирующейся на системе японского менеджмента;

Г. клиентоориентированной организации;

Д. инновационной организации

30. Кайдзен – это система, основной целью которой является

А. стремление к лидерству в отрасли, на рынке, также реализация лидерского подхода к развитию персонала;

Б. коренные изменения в организационной культуре, позволяющие сделать процесс глубинных организационных изменений устойчивым и необратимым;

В. нацеленность на создание долговременных и прибыльных взаимоотношений с заказчиками через понимание их индивидуальных потребностей;

Г. непрерывное улучшение, непрерывный процесс совершенствования, начиная производством и оканчивая высшим руководством

31. Концепция «бережливого производства» подразумевает:

А. устранение потерь в производстве;

Б. постоянное стремление к устранению всех видов потерь;

В. сокращение всех видов расходов;

Г. повышение выработки продукции при сокращении численности работающих

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

А. модель Вайсборда;

Б. модель Берка-Литвина;

В. модель «7С»;

Г. модель организационных изменений Дафта.

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

А. цели, структура, вознаграждения, вспомогательные механизмы, лидерство и взаимоотношения;

Б. стратегия, структура, система и процедура работы, стиль, состав персонала, сумма навыков и совместно разделяемые ценности

В. внешняя среда, миссия и стратегия, лидерство, культура, система, структура, мотивация

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

А. «размораживания»;

Б. «изменения»;

В. «замораживания».

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

А. направлены на сохранение стабильности;

Б. ограничивают изменения;

В. способствуют проведению изменений;

Г. останавливают развитие

36. Верны ли определения:

А. автократичный лидер предпочтет «Теорию Е» организационных изменений;

Б. демократичный лидер предпочтет «Теорию Е» организационных изменений

37. «Теорию О» будет использовать руководитель:

А. ориентирующийся на экономические ценности;

Б. социально ориентированный руководитель

38. Какая модель рассматривает организацию как биокорпоративную систему:

А. Левина;

Б. Грейнера;

В. Гуияра и Келли;

Г. Портера-Лоулера.

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

А. Дж. Дак;

Б. Гуияра и Келли;

В. Дж. Коллинза;

Г. Л. Грейнера.

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

- А. нейтральной зоны;
- Б. окончания;
- В. новое начало.

41. Факторы, определяющие продолжительность жизни организации (укажите не соответствующие данной категории):

- А. размер организации;
- Б. год основания;
- В. технический уровень организации;
- Г. уровень менеджмента;
- Д. биографические данные основателей;
- Е. состояние рынка;
- Ж. типы продукции (услуг)

42. Создателем модели жизненного цикла, в которой рассматриваются стадии «Креативность. Директивное руководство. Делегирование. Координация. Сотрудничество», является:

- А. И. Адизес;
- Б. Д. Гелбрэйт;
- В. Л. Грейнер;
- Г. Р. Казаньян;
- Д. В. Торберт

43. Согласно модели жизненного цикла Л. Грейнера, после преодоления кризиса автономии организация переходит на стадию:

- А. креативности;
- Б. директивного руководства;
- В. делегирования;
- Г. координации;
- Д. сотрудничества

44. На какой стадии жизненного цикла (модель И. Адизеса) может наступить кризис «преждевременного старения»:

- А. младенчество;
- Б. юность;
- В. расцвет;
- Г. аристократизм

45. Какая из моделей жизненного цикла является завешенной:

- А. модель И. Адизеса;
- Б. модель Л. Грейнера

46. Какой стадии нет в модели жизненного цикла В. Зигерта и Л. Ланг:

- А. пионерная;
- Б. организации и консолидации;
- В. интеграции и роста;
- Г. аристократизм;
- Д. слишком бурный рост;
- Е. бюрократизация.

47. На каком этапе жизненного цикла, согласно теории Б. Мильнера, происходит децентрализация механизма принятия решений и диверсифицирование рынков:

- А. предпринимательства;
- Б. коллективности;
- В. формализации и управления;
- Г. выработки структуры;
- Д. упадка

48. Наличие ясных целей и четких стратегий, общего, объединяющего сотрудников компании видения будущего характеризуют:

- А. материальные возможности;
- Б. информационные возможности;
- В. организационные возможности;
- Г. социально-психологические возможности

49. Показателем оценки финансового положения организации в долгосрочной перспективе является:

- А. стабильность деятельности;
- Б. ликвидность;
- В. платежеспособность

50. Подход ИНТРОСПЕКТ направлен на выявление связи между главной задачей предприятия и личным вкладом работников в направлении:

- А. сверху-вниз;
- Б. снизу-вверх;
- В. слева-направо

51. Показательные проекты – это:

А. форма проведения изменений, при которой лицу или подразделению в пределах существующей структуры дается дополнительное специальное задание временного характера;

Б. временные структуры, создаваемые с целью установления необходимости в изменениях и разработке альтернатив, либо для планирования и координации всего процесса осуществления изменений;

В. форма проведения изменений, при которой в ограниченном масштабе проверяется эффективность новой схемы, включающая значительные тех-

нологические, организационные или социальные изменения и требующая крупных финансовых затрат;

Г. форма проведения изменений, при которой создаются команды для реорганизации и перестройке своей работы

52. Предметом кадрового аудита являются:

А. укомплектованность штата, стиль руководства, необходимость обучения, структура персонала, инновационные возможности;

Б. стиль руководства, техническая оснащенность персонала, структура персонала, уровень заработной платы;

В. необходимость обучения, структура персонала, технические и инновационные возможности, стиль общения сотрудников.

53. Ситуационный анализ – это:

А. анализ структуры компании, сложившейся системы управления и компетенции персонала компании;

Б. оценка возможных изменений в деятельности фирмы с учетом влияния действующих внешних факторов, на которые данная фирма повлиять практически не может;

В. анализ возможности применения какой-либо технологии при производстве каких-либо деталей или изделий

54. Элементами PESTEL-анализа являются:

А. сильные и слабые стороны, угрозы и возможности организации;

Б. экономика, законодательство, политика, социокультурная среда, технико-технологическая среда;

В. доходность продукта и рынок;

Г. производители, потребители, субституты, поставщики, новые игроки.

55. Бенчмаркинг – это:

А. деятельность по модернизации ранее реализованных технических решений на действующем объекте;

Б. механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм

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

56. Функциональный бенчмаркинг подразумевает:

А. сравнение продукции и бизнес-процессов с аналогичными позициями прямых конкурентов;

Б. сравнения эффективности определенных функций (сбыта, закупок, управления персоналом и пр.) по отношению к компаниям в той же отрасли, но не обязательно прямым конкурентам;

Г. сравнение эффективности работы разных подразделений одной организации

57. Концепция «Шесть сигм» – это:

А. 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;

Б. обновление предприятия, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества;

В. перестройка, преобразование, изменение структуры организации;

Г. концепция, согласно которой вся существенная информация немедленно и в полной мере отражается на рыночной курсовой стоимости ценных бумаг.

58. Какой вид стратегии не относится к группе стратегий концентрированного роста:

А. стратегия усиления позиции на рынке;

Б. стратегия развития рынка;

В. стратегия горизонтальной диверсификации;

Г. стратегия развития продукта

59. «Жесткие» стратегии подразумевают:

А. внедрение изменений «сверху-вниз»;

Б. внедрение изменений «внизу-вверх»;

В. внедрение изменений «по горизонтали»;

Г. строгое соблюдение принципов и действий, введенных на этапе создания организации

60. Стратегия параллельного функционирования подразумевает:

А. постепенное внедрение новой системы при сохранении на некоторое время старой;

Б. одномоментное внедрение всех компонентов новой системы;

В. экспериментальное внедрение изменений на одном участке, подразделении, филиале

61. Согласно, Г. Минцберга и Дж. Уотерса, продуманные стратегии – это:

А. незапланированные стратегии, возникающие в результате реагирования на происходящие изменения и непредвиденные обстоятельства;

Б. стратегии, основанные на результатах стратегического анализа и планирования, т. е. являющиеся результатом применения рациональной модели;

В. стратегии, принятие решений в которой остается за менеджером (руководителем проекта), осуществляющим изменения, не отступая от пер-

воначально разработанного плана, а люди, вовлеченные в изменения, вынуждены смириться с фактом его проведения

62. Для какой категории стратегий характерна определенная последовательность действий по реализации стратегического замысла:

- А. «стратегия как замысел»;
- Б. «стратегия как схема»;
- В. «стратегия как факт»

63. Для какого фактора, обуславливающего выбор стратегии изменений, характерно утверждение: чем больше проявляемое сопротивление, тем труднее будет преодолеть его и тем и большей степени менеджеру придется «продвигаться» вправо по стратегическому континууму, чтобы найти способы снижения сопротивления:

- А. степень и вид ожидаемого сопротивления;
- Б. широта полномочий инициатора перемен;
- В. объем требуемой информации;
- Г. риск

64. Использование модели «Постепенного наращивания» целесообразно в случае, если:

- А. переход к переменам необходимо осуществлять методом «прорыва»;
- Б. управляющий не имеет четкого и ясного представления о желаемой в будущем модели;
- В. компания не желает быстрых перемен

65. Какой элемент модели «EASIER» вызывает приверженность других участников процесса новому видению так, чтобы оно получило широкое признание:

- А. Envisioning – создание видения;
- Б. Activating – активация;
- В. Supporting – поддержка;
- Г. Implementing – внедрение;
- Д. Ensuring – обеспечение;
- Е. Recognizing – одобрение, признание

66. Что из нижеперечисленного относится к способу вмешательства, содействия и мониторинга осуществления изменений:

- А. собрания;
- Б. временные группы;
- В. инструктирование и дача рекомендаций;
- Г. кружки качества

67. «Открытая проблема» при осуществлении изменений имеет:

- А. несколько возможных, но не четких и строгих решений;

Б. единственное решение, полученное с помощью логического проблемного анализа и методов решения проблем

68. На этапе диагностики организационной структуры:

А. осуществляется анализ организационной структуры и штатного расписания;

Б. создается перечень регламентирующих документов.

В. осуществляется ряд мероприятий, направленный на сокращение численности персонала.

69. Группа показателей, характеризующих эффективность структуры управления:

А. качество продукции;

Б. оперативность принятия управленческих решений;

В. звенность системы управления.

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

А. объем капитальных вложений (экономия на капитальных вложениях);

Б. адаптивность системы управления;

В. сбалансированность распределения прав и ответственности.

72. Причинами реструктуризации являются (назовите все подходящие варианты):

А. приход нового руководства;

Б. изменение стратегии;

В. необходимость обучения персонала;

Г. сокращение или подбор оптимального резерва штата;

Д. изменение системы мотивации;

Е. рационализация или снижение расходов;

Ж. изменение системы оплаты труда

73. Реструктуризация, направленная на дробление организации, включает:

А. преобразование;

Б. разделение, выделение;

В. слияние, поглощение, присоединение

74. При каком подходе к формированию структур отделы группируются в отдельные автономные отделения на основе таких критериев, как общий продукт, программа или географическое положение:

А. вертикальном;

Б. дивизиональном;

В. матричном;

- Г. модульном;
- Д. сетевом

75. Какой из видов иерархичных организационных структур считается наиболее совершенным:

- А. линейная структура;
- Б. функциональная структура;
- В. линейно-функциональная;
- Г. дивизиональная

76. В слабых матричных структурах:

- А. основная власть сосредоточена у руководителя проекта;
- Б. основная власть сосредоточена у функционального руководителя;
- В. властные полномочия функционального менеджера и руководителя проекта одинаковы

77. Экспертно-аналитический метод построения организационных структур подразумевает:

- А. выработку типовых структур управления и определение границ и условий их применений;
- Б. обследование и аналитическое изучение организации с целью выявления специфических особенностей; проблем, «узких мест» в работе аппарата управления; выработки рациональных рекомендаций и научных принципов по формированию и перестройке аппарата управления;
- В. выработку системы количественных и качественных целей организации и анализ организационных структур на соответствие целям;
- Г. разработку формализованных математических, графических, машинных отображений распределения полномочий и ответственности

78. Основные преимущества процессного управления:

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

79. Вход бизнес-процесса:

- А. информационные ресурсы;
- Б. готовая продукция;
- Г. нормативная и законодательная документация.

80. К основным процессам относятся:

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

81. К обеспечивающим процессам относятся:

- А. управление финансами;
- Б. послепродажный сервис;
- В. закупки материальных ресурсов.

82. К процессам менеджмента относятся:

- А. управление запасами;
- Б. обслуживание продукции;
- В. производство продукции

83. На каком этапе практической реализации процессного подхода выполняется подробное и последовательное описание бизнес-процессов (деятельность и действия сотрудников от поставщика до потребителя) с использованием единой стандартной терминологии:

- А. идентификации процессов;
- Б. описании процессов;
- В. проектировании сети процессов;
- Г. документировании процессов

84. Кардинальный (реинжиниринг) подход к оптимизации бизнес-процессов подразумевает:

- А. существенные изменения процесса и фундаментальные изменения в структуре управления предприятием;
- Б. совершенствование процессов в рамках существующей организационной структуры управления

85. Какой из этапов не рассматривается при подготовке к проведению реинжиниринга бизнес-процессов (РБП):

- А. выделение всех бизнес-процессов компании;
- Б. выбор процесса для реинжиниринга;
- В. выделение ресурсов для проведения РБП-проекта;
- Г. определение длительности РБП-проекта;
- Д. оценка результативности и внесение корректировок

86. Какой из критериев, перечисленных ниже, не учитывается при выборе процессов для реинжиниринга:

- А. дисфункциональность;
- Б. значимость;
- В. стоимость;
- Г. осуществимость

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

- А. недостаток ресурсов и времени из-за оперативной работы;

- Б. сопротивление передаче привилегий;
- В. отрицание необходимости перемен.

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

- А. прошлый отрицательный опыт;
- Б. невовлеченность в преобразования;
- В. взаимозависимость подсистем.

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

- А. реинжиниринг бизнес-процессов;
- Б. метод кооптации;
- В. увольнение;
- Г. реорганизация

90. Какой из факторов не относится к регуляторам мотивации (по М Вудкоку и Д. Фрэнсису):

- А. рабочая среда;
- Б. вознаграждение;
- В. чувство причастности;
- Г. чувство безопасности

91. Какой из уровней организационной культуры связан с профессиональным и личностным поведением работников и вытекает из общих ценностей и убеждений, заложенных основателями:

- А. артефакты;
- Б. провозглашаемые ценности;
- В. базовые представления

92. Материальные объекты, несущие значение, выходящее за их физические границы, – это:

- А. ритуалы;
- Б. слоганы;
- В. символы;
- Г. корпоративные истории

93. Диагностика и измерение организационной культуры осуществляются на основе использования:

- А. корреляционно-регрессионного анализа;
- Б. метода ОКАИ-оценки;
- В. метода статистического анализа

94. В адхократической культуре внимание фокусируется:

- А. на внешней направленности и высокой гибкости организации;

Б. внутренней направленности в сочетании со стабильностью и контролем;

В. гибкости в принятии решений внутри организации;

Г. внешней направленности в сочетании со стабильностью и контролем

95. В клановой культуре внимание фокусируется:

А. на внешней направленности и высокой гибкости организации;

Б. внутренней направленности в сочетании со стабильностью и контролем;

В. гибкости в принятии решений внутри организации;

Г. внешней направленности в сочетании со стабильностью и контролем

96. В иерархической культуре внимание фокусируется:

А. на внешней направленности и высокой гибкости организации;

Б. внутренней направленности в сочетании со стабильностью и контролем;

В. гибкости в принятии решений внутри организации;

Г. внешней направленности в сочетании со стабильностью и контролем

97. В рыночной культуре внимание фокусируется:

А. на внешней направленности и высокой гибкости организации;

Б. внутренней направленности в сочетании со стабильностью и контролем;

В. гибкости в принятии решений внутри организации;

Г. внешней направленности в сочетании со стабильностью и контролем

98. Метод исследования формальной культуры по учредительным документам, отчетности, положениям, правилам, приказам и т.п. является:

А. метафорическим;

Б. холистическим;

В. количественным

99. Какой из методов влияния на поведение персонала не относится к косвенным:

А. изменение качества трудовой жизни и ее элементов;

Б. изменение организационной культуры;

В. изменение факторов привлекательности труда;

Г. переход на работу в бригадах (командах);

Д. изменение состава рабочих и управленческих групп и команд;

Е. увольнение

100. Трудовой потенциал человека – это:

А. совокупность (система) физических духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности,

способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда;

Б. целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом;

В. способность к сотрудничеству, работе в условиях коллективной организации труда и взаимодействию с другими членами группы

101. Какое качество человека связано с глубоким осознанием собственных потребностей и прав и не означает пренебрежительного отношения к чужим потребностям и правам:

- А. лидерство;
- Б. агрессивность;
- В. пассивность;
- Г. ассертивность;
- Д. креативность

102. Основные признаки команды не включают:

- А. эффективное конструктивное межличностное взаимодействие;
- Б. способность согласованно работать на общий результат;
- В. профессионализм каждого сотрудника;
- Г. высокий уровень зарплат по сравнению с остальным персоналом организации;
- Д. синергетический эффект

103. На каком этапе развития (по Б. Такману) главными задачами команды является самоопределение, установление статуса и роли, достижение и демонстрация индивидуальных результатов, получение первых оценок:

- А. формирование;
- Б. бурление;
- В. упорядочивание;
- Г. продуктивность;
- Д. роспуск

104. Какая из командных ролей предполагает гармонизацию отношений в команде и устранению разногласий, внимательное выслушивание собеседника, чуткость, отсутствие чрезмерной самоуверенности:

- А. «Мыслитель»;
- Б. «Доводчик»;
- В. «Оценщик»;
- Г. «Формирователь»;
- Д. «Коллективист»;
- Е. «Председатель»;
- Ж. «Специалист»

105. Какой из методов организационного обучения опирается на деятельность инструктора, представляющего стажерам информацию (без практики и обратной связи), и является одной из наименее дорогих форм обучения:

- А. ротация;
- Б. ученичество;
- В. лекция;
- Г. конференция;
- Д. кейс-стади;
- Е. ролевые игры

106. Какое из профессиональных качеств консультанта (по А.И. Пригожину) отражает умение оформлять договора, решать вопросы, связанные с организацией рабочего места, временем процессов консультирования:

- А. аналитический склад ума;
- Б. организаторские способности;
- В. творчество, креативность, способность к инновациям;
- Г. исполнительские способности

107. Внешний коллективный консалтинг предполагает:

- А. выполнение консультационного проекта на основе долгосрочного договора;
- Б. выполнение определенного перечня работ на основе договора подряда;
- В. постоянное оказание услуг методического, консультационного, обеспечивающего, экспертного характера

108. Какие из методов, перечисленных ниже, не относятся к методам организационного развития (возможно несколько вариантов):

- А. технологические методы совершенствования производственных процессов;
- Б. методы выработки решений;
- В. структурные методы создания новых ролей, новых подразделений или новых отношений подчиненности;
- Г. методы управления человеческими ресурсами;
- Д. методы внедрения разработок и рекомендаций

109. При какой модели консультирования (по Э. Шейну) клиент получает от консультанта некоторую информацию или экспертную услугу, которые он не способен получить самостоятельно:

- А. «продаю и говорю» (экспертный консалтинг);
- Б. «врач – пациент»;
- В. консультирование по процессу

110. На каком этапе консультационного проекта заключается договор с консультантом:

- А. предварительном (нулевом);
- Б. предпроектном;
- В. проектном;
- Г. послепроектном (итоговом)

7.3.4. Вопросы для зачета с оценкой

8 семестр

1. История становления и развития теории управления организационными изменениями

2. Основные понятия и термины в управлении организационными изменениями

3. Понятие организации как системы: разновидности, свойства, основные подходы при анализе и синтезе организационных изменений, возможные направления влияния на систему.

4. Управление организацией как основа для управления ее изменениями: функционирование и развитие организации; стабильность, устойчивость и изменчивость организации; законы управления организациями; функции, принципы и методы управления организацией.

5. Размер организации и его влияние на развитие и управляемость

6. Проявление законов диалектики в организационных изменениях. Причины и основные теории изменений в организации.

7. Направления, уровни и стадии организационных изменений.

8. Разновидности и типология изменений.

9. Факторы изменений.

10. Компоненты процесса организационных изменений.

11. Признаки идеальной организации.

12. Концепция обучающейся организации П. Сенге.

13. Лидерская организация.

14. Клиентоориентированная организация.

15. Организация в системе японского менеджмента.

16. Инновационная организация

17. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда

18. Концепция оценки менеджмента «7 С» McKinsey&Company

19. Модель организационных элементов Берка-Литвина

20. Направления изменений в организации (по Р. Дафту)

21. Модель согласования организационных компонентов Надлера и Ташмена

22. Другие модели оценки готовности организации к изменениям

23. Модель общего состава объектов изменений в организациях

24. Виды моделей организационных изменений

25. Модель организационных изменений и теория «поля сил» К. Левина
26. Модель управления изменениями Л. Грейнера
27. «Теории Е и О» организационных изменений
28. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли
29. Модель «кривой перемен» Дж. Дак. Модель «От хорошего к великому» Дж. Коллинза
30. Модель плановых организационных изменений Р. Дафта
32. Модель организационных изменений Дж. Коттера
33. Теория перехода Уильяма Бриджеса
34. Модель изменений «Проектный подход» Р. Баллока и Д. Баттена
35. Четырехуровневая модель изменений Р. Ноэра
36. Теория жизненных циклов организаций
37. Стадии жизненного цикла человека (по З. Эриксону)
38. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера
39. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса
40. Модель В. Зигерта и Л. Ланг
41. Модель жизненного цикла организации Б. Мильнера
42. Потребность в изменениях и возможности проведения организационных изменений
43. Оценка потребностей и возможностей преобразований: анализ организационных экономических результатов, оценка возможностей организационной структуры и инновационного климата организации, организационной культуры, кадровый аудит, технологическая диагностика организации.
44. Факторы, принимаемые во внимание в процессе изменений в организации
45. Ситуационный анализ.
46. STEEP-анализ
47. Матрица BCG
48. GAP-анализ
49. SWOT-анализ
50. Метод Портера
51. Матрица McKinsey
52. Другие виды анализа (поля сил К. Левина, SNW-анализ, «профиль среды», ЕТОМ)
53. Бенчмаркинг
54. Концепция «Шесть сигм»
55. Контроллинг
56. Основы управления изменениями: понятие стратегии и виды стратегий развития организаций; классификация стратегий осуществления изменений
57. Типы стратегий по Минцбергу и Уотерсу
58. Тенденции в управлении организацией; факторы, определяющие выбор стратегии, и принципы управления процессом изменений; процесс стратегического менеджмента
59. Процесс стратегического менеджмента.

60 Использование моделей «Переходного периода» и «Постепенного наращивания».

61. Модель «EASIER»

62. Стратегический континуум

63. Мониторинг и контроль процесса изменений.

64. Понятие реструктуризации: необходимость реструктуризации, определение, формы, виды, классификация

65. Стратегии перепроектирования организации

66. Подходы и принципы к созданию и изменению организационной структуры и реструктуризации управления компанией

67. Типы организационных структур

68. Организационный анализ организаций

69. Связь модели стратегии и модели организационной структуры

70. Реализация реструктуризации: требования и этапы проектирования организационных структур

71. Методы построения организационных структур

72. Оценка эффективности новой организационной структуры

73. Сущность процессного подхода управления организацией: отличие процессного подхода от функционального; понятие процесса, операции, функции, бизнес-процесса

74. Виды бизнес-процессов

75. Описание бизнес-процессов: матрица ответственности, основные этапы практической реализации процессного подхода, этапы по описанию бизнес-процессов

76. Современные подходы к оптимизации бизнес-процессов

77. Инструменты поведения организационных изменений на основе процессного подхода к управлению

78. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов

79. Структура реинжиниринга бизнес-процессов

80. Принципы реинжиниринга

81. Факторы успеха и особенности внедрения организационных преобразований на основе процессного подхода

82. Предпосылки, признаки, источники и факторы сопротивления организационным изменениям

83. Изменения и психология эмоций

84. Причины сопротивления изменениям

85. Формы и уровни сопротивления изменениям

86. Факторы и методы снижения сопротивления изменениям

9семестр

87. Понятие, уровни и функции организационной культуры.

88. Источники формирования организационной культуры

89. Конкурирующие ценности организации и их связь со стратегией

90. Типология организационной культуры

- 91. Диагностика и измерение организационной культуры
- 92. Условия успеха изменений организационной культуры
- 93. Причины необходимости изменения персонала
- 93. Персонал как объект управления и изменения, методы и функции по управлению персоналом
- 94. Модели трудового потенциала работника
- 95. Команда и группа: общее и различия
- 96. Проектирование командной работы
- 97. Условия эффективности работы групп
- 98. Концепция развивающего управления персоналом
- 99. Методы организационного обучения
- 100. Понятие консалтинга
- 101. Требования к консультантам по проведению организационных изменений
- 102. Методология и методы консалтинга
- 103. Модели и принципы консультирования
- 104. Организация и основные этапы процесса консультирования

ПРИМЕР ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

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

2014/2015 учебный год 8 семестр

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1 (зачет с оценкой)

- 1. История становления и развития теории управления организационными изменениями
- 2. Теория перехода Уильяма Бриджеса
- 3. Типы организационных структур

Зав. кафедрой _____/С.А. Баркалов

7.3.6. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции или ее части	Наименование оценочного средства
1.	Управление изменениями: становление и развитие теоретических основ; основные понятия и термины	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
2.	Системный подход к организации, как объекту управления	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
3.	Природа организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
4.	Модель идеальной организации как цель организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
5.	Модели объектов изменений в организациях	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
6.	Модели организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т),

			Зачет с оценкой
7.	Теории и модели жизненных циклов	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
8.	Исследование организаций и инструменты проведения организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
9.	Стратегии проведения организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
10.	Реструктуризация систем управления организаций	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
11.	Процессный подход как основа проведения организационных изменений	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
12.	Соппротивление организационным изменениям и пути их преодоления	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
13.	Организационная	ОК-11; ПК-5, ПК-6,	Индивидуальный опрос

	культура как мощный инструмент управления изменениями	ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	(ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
14.	Изменения персонала: группы и команды, организационное обучение	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой
15.	Консалтинг в проведении исследований и управлении изменениями в организации	ОК-11; ПК-5, ПК-6, ПК-29, ПК-30, ПК-36, ПК-39, ПК-44, ПК-46	Индивидуальный опрос (ИО), выполнение практической работы (ПР), текущая проверка выполнения СР по дисциплине, Тестирование (Т), Зачет с оценкой

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

При проведении устного зачета с оценкой обучающемуся предоставляется по 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не превышает двух астрономических часов.

Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой.

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 планированию и организации работы над курсовым проектом;
- 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 студента
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 занятия	Знакомство с основной и дополнительной литературой, 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.
Подготовка к зачету	При подготовке к 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. Семьянинов П.В. Управление изменениями в организациях: учеб. пособие. - Тамбов : ТГУ, 2011 -83 с.
2. 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>
3. 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

Дополнительная литература:

1. Петров В.В. Управление изменениями в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петров В.В., Даньшина В.В., Васильева О.Г.— Элек-

трон. тексто-вые 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. 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 также онлайн (оффлайн) тестирование.

2. Компьютерный центр, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми.
3. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
4. Персональный компьютер 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.
5. 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 (55 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 (74 часа) проводятся в форме:

а) занятия, предполагающего:

- проблемно-концептуальный доклад, на котором обсуждаются вопросы, не вошедшие в лекционный курс;

- решение практических задач, в т.ч. с использованием кейс-технологии, дискуссии, мозговой штурм, аргументированное эссе;

- владение компьютерными технологиями студентов на основе результатов входного контроля по тестовым заданиям по работе с типовым программным обеспечением. Далее по темам дисциплины каждый студент получает индивидуальное задание, решение которого подразумевает использование современных компьютерных технологий, и участвует в решении поставленной задачи. 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 студентов 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;

- решение и подготовка индивидуальных задач на практическое занятие – проводится под контролем преподавателя;

- подготовка докладов, сообщений и эссе.

По завершении тем, для закрепления материала рекомендуется тестирование и выдача самостоятельных заданий в виде реализации отдельных алгоритмов по изученным темам.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки 38.05.01 Экономическая безопасность

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Экономическая безопасность».

Руководитель основной образовательной программы

профессор, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

Морозов В.П.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 01 » 09 2015 г., протокол № 1.

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,

Куручка П.Н.
подпись

Куручка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Зав. кафедрой
«Информационная
безопасность»
д.т.н., профессор
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»*

Сиротников А.В.

МП

Сиротников А.В.

