

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карпов Евгений Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.03.2023 08:14:52
Уникальный программный ключ:
34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e5b15ea819d76c1f02f098d2f3e86a810b



МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВПА
Автономная некоммерческая организация высшего образования
АНО ВО ИПА ВПА



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

Л.М. Окунева

23 декабря 2022 г.

Управление организационными изменениями рабочая программа дисциплины (модуля)

Учебный план 38.03.02 Менеджмент
Учебный год начала подготовки 2021-2022

Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **очно-заочная**
Общая трудоемкость **7 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	252	Виды контроля в семестрах: зачеты 7 зачеты с оценкой 8
в том числе:		
аудиторные занятия	72	
самостоятельная работа	176	
часов на контроль	4	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		8 (4.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп		
Неделя	17		18			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп	уп	рп
Лекции	18	18	18	18	36	36
Практические	18	18	18	18	36	36
Итого ауд.	36	36	36	36	72	72
Контактная работа	36	36	36	36	72	72
Сам. работа	106	106	70	70	176	176
Часы на контроль	2	2	2	2	4	4
Итого	144	144	108	108	252	252

Рабочая программа дисциплины

Управление организационными изменениями

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 23.12.21 протокол № 3.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целями освоения дисциплины «Управление организационными изменениями» являются обучение студентов базовым знаниям, навыкам и умениям в области управления организационными изменениями, формирование у студентов системного представления о природе организационных изменений, его основах как теоретической отрасли управленческого знания и формах профессиональной практики, развитие у студентов технологической культуры управления организационными изменениями как фактора повышения качества эффективности деятельности организации.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.07
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Основы управления персоналом	
2.1.2	Инновационный менеджмент	
2.1.3	Управление качеством	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	
2.2.2	Трудовое право	
2.2.3	Технологические основы производства	
2.2.4	Прогнозирование и планирование	
2.2.5	Бухгалтерский управленческий учет	
2.2.6	Производственный менеджмент	
2.2.7	Управление проектами	
2.2.8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	
2.2.9	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	
2.2.10	Производственная практика (преддипломная практика)	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2: Способен определять контекст, идентификацию, анализ рисков и выработать мероприятия по воздействию на риск	
ПК-2.2: Разрабатывает мероприятия по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска	
ПК-4: Способен к координации и интеграции отдельных планов в единый план материальных, финансовых и информационных потоков	
ПК-4.1: Обеспечивает и координирует взаимодействие подразделений по утвержденной схеме	
ПК-7: Способен к тактическому управлению процессами организации производства	
ПК-7.1: Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Содержание понятийно-категориального аппарата учебной дисциплины «Управление организационными изменениями»; закономерности, принципы и технологические параметры процесса управления изменениями в организациях.
3.2	Уметь:
3.2.1	Анализировать процессы и проблемы практики управления организационными изменениями, находить пути их эффективного разрешения в управленческой практике; проектировать и осуществлять практическую реализацию организационных изменений; использовать организационный опыт для повышения показателей эффективности деятельности организации.
3.3	Владеть:
3.3.1	Иметь навыки (приобрести опыт): принятия управленческих решений, связанных с организационными изменениями.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов
	Раздел 1.		
1.1	Теоретические основы организационных изменений. Организация и окружающая среда. /Лек/	7	6
1.2	Теоретические основы организационных изменений. Организация и окружающая среда. /Ср/	7	18
1.3	Теоретические основы организационных изменений. Организация и окружающая среда. /Пр/	7	4
1.4	Методологические аспекты управления изменениями /Лек/	7	6
1.5	Методологические аспекты управления изменениями /Ср/	7	12
	Раздел 2.		
2.1	Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах. /Лек/	7	6
2.2	Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах. /Ср/	7	16
2.3	Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах. /Пр/	7	4
2.4	Основные стратегии организационных изменений: организационное проектирование и организационное развитие. /Ср/	7	12
2.5	Основные стратегии организационных изменений: организационное проектирование и организационное развитие. /Пр/	7	4
	Раздел 3.		
3.1	Организационная культура как объект изменений и инструмент развития организаций. Концепция организационного обучения. /Пр/	7	3
3.2	Организационная культура как объект изменений и инструмент развития организаций. Концепция организационного обучения. /Ср/	7	14
3.3	Сопrotивление организационным изменениям и методы их преодоления: мотивация и коммуникации в управлении изменениями. /Пр/	7	3
3.4	Сопrotивление организационным изменениям и методы их преодоления: мотивация и коммуникации в управлении изменениями. /Ср/	7	10
3.5	Организация внутрифирменной науки /Ср/	7	10
3.6	Межорганизационное взаимодействие в инновационной сфере /Ср/	7	14
3.7	/Зачёт/	7	2
	Раздел 4. 4. Финансирование инновационной деятельности		
4.1	Сопrotивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства. /Лек/	8	6
4.2	Сопrotивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства. /Ср/	8	6
4.3	Сопrotивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства. /Пр/	8	4
4.4	Лизинговый механизм финансирования обновления оборудования /Ср/	8	6
4.5	Налоговый механизм стимулирования инноваций /Ср/	8	10
	Раздел 5. 5. Управление инновационным проектом		
5.1	Модели выбора стратегий развития организации. /Лек/	8	6
5.2	Модели выбора стратегий развития организации. /Пр/	8	4
5.3	Модели выбора стратегий развития организации. /Ср/	8	8
5.4	Понятие, особенности, содержание инновационных проектов и управление ими /Лек/	8	6
5.5	Понятие, особенности, содержание инновационных проектов и управление ими /Ср/	8	10
5.6	Понятие, особенности, содержание инновационных проектов и управление ими /Пр/	8	4
5.7	Оценка и отбор, экспертиза инновационных проектов /Ср/	8	10
5.8	Оценка и отбор, экспертиза инновационных проектов /Ср/	8	10

5.9	Инновационные риски и методы управления ими /Ср/	8	10
5.10	Инновационные риски и методы управления ими /Пр/	8	6
5.11	/ЗачётСОц/	8	2

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

Тестовые задания:

ПК-2: Способен определять контекст, идентификацию, анализ рисков и выработать мероприятия по воздействию на риск

1 Причинами роста организаций являются:

- а) обеспечение конкурентоспособности в условиях глобализации;
- б) желание вкладывать деньги в новые технологии и контролировать каналы продвижения товаров на рынке;
- в) потребность организации в том, чтобы оставаться экономически здоровой;
- г) все предыдущие ответы верны.

2 Преимуществами малых организаций являются:

- а) гибкость, быстрая реакция и плоская, органичная структура;
- б) высокая квалификация специалистов и вертикальная иерархия, механистическая структура;
- в) возможности для диверсификации деятельности организации и стабильный рынок.

ПК-2.2: Разрабатывает мероприятия по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска

3 Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера включает стадии:

- а) креативность, директивное руководство, делегирование;
- б) креативность, директивное руководство, делегирование, координацию, сотрудничество, упадок и смерть;
- в) креативность, директивное руководство, делегирование, координацию, сотрудничество;
- г) уход за младенчеством, юность, расцвет, упадок и смерть;
- д) все ответы а), б), в) неверны.

ПК-4: Способен к координации и интеграции отдельных планов в единый план материальных, финансовых и информационных потоков

4 Модель организационного развития И. Адизеса включает стадии:

- а) уход за младенчеством, взросление и смерть;
- б) давай-давай, юность, расцвет, старение (аристократизм);
- в) рождение, младенчество, финальное разрушение (Салем Сити);
- г) зарождение, рождение, взросление, бюрократизация и смерть;
- д) уход за младенчеством, давай-давай и смерть;
- е) уход за младенчеством, давай-давай, юность, расцвет, старение (аристократизм), финальное разрушение (Салем Сити), бюрократизация и смерть.

5 Какая из моделей жизненного цикла организации (Л. Грейнера и И. Адизеса)

учитывает государственное вмешательство:

- а) модель И. Адизеса;
- б) модель Л. Грейнера;
- в) ни одна из моделей не предполагает государственного вмешательства;
- г) обе модели учитывают государственное вмешательство?

ПК-4.1: Обеспечивает и координирует взаимодействие подразделений по утвержденной схеме

6 И. Адизес в своей модели организационного развития акцентирует внимание на:

- а) либо на гибкости, либо на контролируемости;
- б) гибкости и контролируемости;
- в) другое _____.

7 На какой из стадий организационного развития компания в модели И. Адизеса нуждается в реструктуризации:

- а) на любой из стадий компания может нуждаться в реструктуризации;
- б) на стадии «расцвет»;
- в) на стадии «аристократизм»;
- г) на стадии «давай-давай»?

ПК-7: Способен к тактическому управлению процессами организации производства

8 Почему модель организационного развития Л. Грейнера называют незавершенной:

- а) потому, что модель содержит значительно меньшее количество стадий, чем модель И.

Адизеса;

б) потому, что организация на пройденную стадию вернуться не может;

в) оба ответа а) и б) неверны?

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

1 Изменение –это:

а) постоянный, происходящий на основе обратной связи процесс обучения, с помощью которого стремятся приблизиться к новому состоянию;

б) различие в качестве или в состоянии, которые принимает система, элемент системы (сотрудник, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт, технология или вся организация);

в) оба ответа а) и б) неверны;

г) оба ответа а) и б) верны.

ПК-7.1: Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест

2 К видам организационных изменений относят:

а) изменения в технологии, изменения в товарах и услугах, изменения в стратегии и структуре, изменения в культуре, изменения проектов;

б) изменения в бизнес-процессах;

в) изменения программ и планов организации.

3 Эволюционный подход к изменениям имеет место, когда:

а) изменения происходят радикально;

б) изменения касаются отдельных объектов организации и осуществляются постепенно и частично;

в) оба ответа верны.

4 Какие подходы к определению понятия «организационные изменения» вам известны:

а) эволюционный и революционный;

б) процессный и содержательный;

в) структурный, содержательный и процессный;

г) организационный и производственный?

5 Организационные изменения определяются как:

а) освоение компанией новых идей и моделей поведения;

б) любые организационные перемены,

в) организационное обучение;

г) правильного ответа вообще нет.

6 Эволюционные изменения предполагают:

а) радикальное переосмысление и перепроектирование организации (бизнес-процессов);

б) глубокие и всесторонние перемены;

в) хозяйственный реинжиниринг;

г) долгосрочное, всеобъемлющее изменение и развитие организации и ее персонала.

7 Модель организационных изменений К. Левина включает этапы:

а) «размораживание», «движение» и «замораживание»;

б) давление на высшее управление; посредничество на высшем уровне руководства; диагностика проблемной области; нахождение нового решения и обязательства по его выполнению; эксперимент с новым решением и подкрепление на основе положительных результатов;

в) рефрейминг; реструктуризация; оживление (ревитализация) и обновление;

г) застой; подготовка; реализация; проверка на прочность и достижение цели.

8 Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли рассматривает организацию

а) биологическую корпорацию, характеризующуюся четырьмя элементами преобразования, которые получили название «четыре R преобразования» (Reframe – рефрейминг, Restructure – реструктуризация, Revitalize – оживление, Renew –обновление);

б) периодически проводящуюся реструктуризацию;

в) оба ответа а) и б) верны.

9 Оживление (ревитализация) –это:

а) возбуждение роста посредством установления связи организма корпорации с окружающей средой;

б) быстрое распространение знаний внутри организации, адаптация к изменениям окружающей среды;

в) то, что позволяет организации регенерироваться.

10 Обновление имеет дело с:

а) источниками роста компании;

б) человеческой стороной процесса преобразования и с духом компании и связано с приобретением людьми новых навыков и постановкой новых целей;

в) реструктуризацией.

11 Теория Е исходит из:

- а) того, что организация – это саморазвивающаяся система;
- б) примата финансовых целей и ориентируется на их достижение, используя жесткие методы («сверху вниз») управления;
- в) необходимости осуществления перемен в организации «снизу вверх»;
- г) правильного ответа вообще нет.

12 Теория О предполагает:

- а) ориентацию на организационную культуру, цели и мотивы сотрудников;
- б) использование жестких методов, делая акцент на осуществление перемен «сверху вниз»;
- в) как ориентацию на организационную культуру, цели и мотивы сотрудников, так и использование жестких методов, делая акцент на осуществление перемен «сверху вниз».

13 Модель «кривой перемен» Дж. Дакка представляет собой:

- а) последовательность фаз: 1) застой; 2) подготовка; 3) реализация;
- 4) проверка на прочность и 5) достижение цели;
- б) последовательность стадий: 1) разработка системы вознаграждения; 2) организация индивидуального научения; 3) развитие организации;
- в) положение о том, что понимание изменений предполагает осознание понятия стабильности;
- г) совокупность «побуждающих» и «ограничивающих» сил, равенство которых обеспечивает устойчивое положение.

14 В зависимости от глубины преобразований различают следующие виды изменений:

- а) реструктуризация;
- б) изменения, ориентированные на организационную структуру;
- в) непредвиденные изменения.

15 Если руководитель не может обозначить пути решения проблемы, то при проведении изменений следует применять:

- а) аналитическую политику и политику проб и ошибок;
- б) директивную политику и политику переговоров;
- в) директивную политику и политику достижения общих целей.

16 В зависимости от вероятности событий различают:

- а) непредвиденные изменения;
- б) революционные изменения;
- в) изменения, ориентированные на задачи;
- г) фронтальные изменения.

17 Обострение конкуренции относится к группе:

- а) рыночных причин изменений;
- б) экономических причин изменений;
- в) политических причин изменений;
- г) технологических причин изменений.

18 Для проведения быстрых изменений следует использовать:

- а) директивную политику;
- б) политику переговоров;
- в) аналитическую политику;
- г) политику проб и ошибок.

19 Создание коалиции менеджеров в процессе принятия управленческих решений предполагает:

- а) модель Карнеги;
- б) модель инкрементального принятия решений;
- в) модель «мусорного ящика»;
- г) модель постепенного наращивания.

20 Назовите структурные причины (барьеры) сопротивления персонала организационным изменениям:

- а) страх перед неизвестным, неопределенным;
- б) инертность сложных организационных структур, взаимозависимость подсистем;
- в) отрицание необходимости перемен и опасение явных потерь;
- г) правильного ответа вообще нет.

21 Процесс организационных изменений включает:

- а) готовность персонала к изменениям и переход к новому состоянию;
- б) переход к новому состоянию и закрепление изменений;
- в) готовность персонала к изменениям, переход к новому состоянию и закрепление изменений.

22 В условиях радикальных и резких изменений целесообразно использование следующих методов (мер) преодоления сопротивления со стороны персонала:

- а) переговоры и соглашения; привлечение к участию в проекте и стимулирование персонала;
- б) скрытые или явные меры принуждения;
- в) игнорирование и подавление сопротивления;
- г) все вышеперечисленные меры.

<p>23 Лидеры в организационных изменениях: а) обеспечивают достижение цели команды; б) поддерживает эффективные взаимоотношения между лидерами, членами групп и внутри групп; в) обеспечивают достижение цели команды; поддерживают эффективные взаимоотношения между лидерами, членами групп и внутри групп.</p>
5.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)
Учебным планом не предусмотрено
5.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации
<p>Вопросы к зачету: ПК-2: Способен определять контекст, идентификацию, анализ рисков и вырабатывать мероприятия по воздействию на риск</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Организация как открытая система. 2 Субъект и объект в управлении организацией. 3 Понятие и цели изменений в организациях. 4 Роль и место управления организационными изменениями в системе наук менеджмента. 5 Необходимость решения проблем, из-за постоянно изменяющиеся внешних и внутренних условий деятельности 6 Поиск возможностей улучшения и развития деятельности <p>ПК-2.2: Разрабатывает мероприятия по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска</p> <ol style="list-style-type: none"> 7 Достижение баланса функционирования и развития организаций 8 Разрешение (лечение) организационных патологий 9 Организационная культура (содержание, типы, функции, параметры измерения и пр.). 10 Подходы к изменениям: «сверху-вниз» и «снизу-вверх» <p>ПК-4: Способен к координации и интеграции отдельных планов в единый план материальных, финансовых и информационных потоков</p> <ol style="list-style-type: none"> 11 Понятие скорости и глубины организационных изменений 12 «Организационный айсберг» С. Германа 13 Понятие организационных вмешательств и организационного развития 14 Способы вмешательства и рычаги изменений 15 Модель вмешательства «Перепроектирование работ». 16 Модель вмешательства «Система-4» 17 Модель вмешательства «Социотехническая система» 18 Модель вмешательства «Управление по целям» 19 Понятие и сущность организационного развития 20 Особенности организационного развития 21 Применение подхода организационного развития 22 Видение в системе организационного развития <p>ПК-7.1: Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест</p> <ol style="list-style-type: none"> 23 Потенциал и ресурсы развития организаций. 24 Модель организационного развития «Управленческая решетка» 25 Модель организационного развития «Формирование команды» 26 Модель организационного развития «Групповая чувствительность» 27 Модель организационного развития «Процессное консультирование» 28 Методы снятия сопротивления изменениям. <p>ПК-4.1: Обеспечивает и координирует взаимодействие подразделений по утвержденной схеме</p> <ol style="list-style-type: none"> 29 Вовлеченность сотрудников 30 Целесообразность применения методов организационного развития. <p>ПК-7: Способен к тактическому управлению процессами организации производства</p> <ol style="list-style-type: none"> 31 Основные отличия методов организационного проектирования и организационного развития. 32 Применение власти и стилей управления в организации. 33 Структурные и культурные изменения в организации. 34 Отличия экспертного и процессного консультирования. 35 Функции и навыки процессного консультанта (фасилитатора) 36 Метод анализа силовых полей К. Левина. 37 Методы организационной диагностики и анализа в процессе изменений. 38 Диаграммы Ганта и сетевое планирование. 39 Эффективность использования рабочих групп и команд. 40 Четыре принципа вовлеченности сотрудников Д. Пью. 41 Матрица проведения изменений Д. Пью. 42 Модель «Размораживание - Движение-Замораживание» К. Левина. 43 Эффективность организационного развития.

44 Модель организационных изменений «7С»
45 Модель организационных изменений «VOCATE»
Вопросы к зачету с оценкой:
ПК-2: Способен определять контекст, идентификацию, анализ рисков и вырабатывать мероприятия по воздействию на риск
1 Факторы развития как предпосылки организационных изменений.
2 Организация с позиции организационных изменений.
3 Основные этапы развития и признаки роста организации.
4 Раскрыть методы проведения организационных изменений.
5 Понятие сопротивления организационным изменениям.
6 Раскрыть источники и причины сопротивления.
ПК-2.2: Разрабатывает мероприятия по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска
7 Раскрыть роль организационной культуры в осуществлении изменений.
8 Раскрыть подходы к организационным изменениям.
9 Виды стратегий, их характеристика.
10 Способы выбора стратегий изменений.
ПК-4: Способен к координации и интеграции отдельных планов в единый план материальных, финансовых и информационных потоков
11 Принципы управления процессом изменений.
12 Применение модели «переходного периода» для организационных изменений.
13 Применение модели постепенного наращивания для организационных изменений.
ПК-4.1: Обеспечивает и координирует взаимодействие подразделений по утвержденной схеме
14 Применение модели создания образа (видения) EAS IER для организационных изменений.
15 Применение модели ADKAR для мониторинга изменений.
16 Перечислить и раскрыть этапы управления организационными изменениями.
17 Принципы проектирования организационной структуры.
ПК-7: Способен к тактическому управлению процессами организации производства
18 Раскрыть понятие аутсорсинга.
19 Раскрыть содержание инжиниринга и реинжиниринга.
ПК-7.1: Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством, по совершенствованию организационно-распорядительной документации и организации документооборота, по внедрению технических средств обработки информации, персональных компьютеров и сетей, автоматизированных рабочих мест
20 Раскрыть формы и уровни сопротивления.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	Долгов А. И. , Прокопенко Е. А.	Стратегический менеджмент: Учебное пособие	М.: Флинта, 2016 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83145
Л1.2	Горфинкель В. Я. Попадюк Т. Г.	Инновационный менеджмент: Учебник	М.: Юнити-Дана, 2015 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119436

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Гринберг А. С. , Король И. А.	Информационный менеджмент: Учебное пособие	М.: Юнити, 2015 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114421
Л2.2	Шаймиева Э. Ш.	Инновационный менеджмент: Учебное пособие	Казань: Познание, 2014 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257830

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1 OpenOffice

6.2.2 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1 <http://www.consultant.ru/> Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

6.3.2.2 sdo.tie.i.ru - Электронная информационно-образовательная среда(ЭИОС)

6.3.2.3	http://biblioclub.ru/ ЭБС «Университетская библиотека online»
6.3.2.4	http://library.tiei.ru/ - ЭЛЕКТРОННАЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	<p>Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду.</p>
-----	---

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ И КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором материала, после лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Главная задача лекционного курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательная-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному усвоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий. При проведении учебных занятий обеспечиваются развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей). Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить оперативный, рубежный и итоговый контроль.

Оперативный контроль осуществляется путем проведения опросов студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения практических заданий, а также учета вовлеченности (активности) студентов при обсуждении мини-докладов, организации ролевых игр и т.п.

Контроль за самостоятельной работой студентов по курсу осуществляется в двух формах: текущий контроль и итоговый. Рубежный контроль (аттестация) подразумевает проведение тестирования по пройденным разделам курса. В тестирование могут быть включены темы, предложенные студентам для самостоятельной подготовки, а также практические задания.

Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):

1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;

2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;

3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;

4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;

5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

50–71 – «удовлетворительно»;

71–92 – «хорошо»;

92–100 – «отлично».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.

Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.

Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

51–100 – «зачтено».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.