

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Иванов А.Г.
2016г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.15 «Управления изменениями»

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация

Муниципальное управление, Государственная политика и публичное
управление, Управление государственной и муниципальной собственностью

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки _____ прикладная

(академическая /прикладная)

Форма обучения _____ очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника _____ бакалавр

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Управления изменениями» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Программу составил(и):

Е. С. Арумова к.э.н. доц кафедры ГМУ ФГБОУ ВО «КубГУ»

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины «Управления изменениями» утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления

протокол № 21 «24» мая 2016 г.

И.о. заведующего кафедрой (разработчика) Мясникова Т.А.

— 
подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления протокол № 21 «24» мая 2016 г.

И.о. заведующего кафедрой (выпускающей) Мясникова Т.А.


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 11 «31» мая 2016 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.


подпись

Рецензенты:

Селиванова Е. П., заместитель начальника отдела правового обеспечения и профилактики коррупции Департамента потребительской сферы и регулирования рынка алкоголя

Крылова Е.М., канд. экон. наук, доцент кафедры организации и планирования местного развития ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет »

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель освоения дисциплины Б1.В.15 «Управление изменениями»- формирование у бакалавров представления о современных подходах к управлению организационными изменениями, технологий и методов проведения изменений в организации, формирование навыков работы с сопротивлением персонала, формирования стратегий и планов проведения организационных изменений, а также способностей планировать процесс изменений, предпринимать нужные действия в критические моменты процесса изменений, помогать себе и другим в адекватном эмоциональном восприятии происходящего.

1.2 Задачи дисциплины.

- изучение теоретических и методологических основ управления организационными изменениями;
- изучение форм и методов проведения изменений в организации;
- формирование системного представления об основных подходах к управлению изменениями в организации;
- развитие умений эффективной диагностики потребностей в изменениях, анализа складывающейся ситуации в процессе изменений;
- формирование навыков определения необходимости проведения организационных изменений, диагностики состояния организации, работы с сопротивлением персонала, командообразования, а также формирования стратегий и планов проведения организационных изменений как долгосрочного, так и краткосрочного характера.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление изменениями» (Б1.В.15) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана профиля «Муниципальное управление».

Дисциплина является одной из взаимосвязанных и взаимодополняющих дисциплин управленческого блока, в который включены «Стратегическое управление», «Стратегическое планирование местного развития», «Управление групповой динамикой», и др. Основная часть этого кластера дисциплин рассматривают вопросы структурирования организации, технологии планирования, организационного оформления деятельности участников изменений, т.е. изменений во внешней по отношению к индивиду среде, и лишь косвенно касаются реакции членов организации на происходящие перемены.

Курс «Управление изменениями» напротив фокусирует внимание на динамике эмоционального восприятия, ценностных ориентаций и поведенческих установок участников изменений на различных стадиях этого процесса. Тем самым создаются условия развития и эмоционального интеллекта и управления, т.е. способности понимать и контролировать свои эмоции, различать чувства других и использовать их для управления сознанием и поведением участников процесса изменений.

Для успешного освоения курса студент должен обладать знаниями по Стратегическому управлению, стратегическому планированию местного развития и управлению проектами.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компет	Содержание компетенции (или	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны
--------	---------------	-----------------------------	---

	енции	её части)	знать	уметь	владеть
1.	ПК 17	Владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями	предмет, цели и задачи курса, основные термины и понятия дисциплины; основные особенности стратегий и форм изменений; проблемы и методы управления изменениями и оценки эффективности изменений; стратегии осуществления изменений; способы создания организационной культуры, поддерживающей изменения	идентифицировать организационные проблемы, требующие проведения изменений; планировать изменения на индивидуальном, групповом и организационном уровне; проектировать наиболее эффективную стратегию осуществления изменений; организовывать систему контроля осуществления изменений; проводить профессиональный анализ целей, задач, условий проведения изменений обобщать, систематизировать и критически оценивать результаты,	навыками использования системного подхода при планировании и изменений; навыками анализа поля сил поддержки и сопротивления изменениям; навыками классификации препятствий для проведения изменений и определения мер по их преодолению; навыками выбора стратегии осуществления изменений; навыками определения уровня риска при планировании и осуществлении изменений; навыками разъяснения целей, задач проведения изменений; навыками организации системы мотивации для изменений и преодоления сопротивления изменениям; навыками создания организационной культуры, поддерживающей изменения

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)				
		8	—			
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):	52	52				
Занятия лекционного типа	26	26	-	-	-	
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	26	26	-	-	-	
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6				
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3				
Самостоятельная работа, в том числе:						
Проработка учебного (теоретического) материала	10	10	-	-	-	
Подготовка в проблемным семинарам	12	12	-	-	-	
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	10	10	-	-	-	
Выполнение case-study	6	6	-	-	-	
Подготовка научного доклада	8	8				
Подготовка к текущему контролю	4	4	-	-	-	
Контроль:						
Подготовка к экзамену	35,7	35,7				
Общая трудоемкость	час.	144	144	-	-	-
	в том числе контактная работа	56,3	56,3			
	зач. ед	4	4			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Организация как объект изменений	6	2	2		2
2.	Теория управления изменениями: предмет, задачи, эволюция	8	2	2		4
3.	Концепции и модели управления организационными изменениями	8	2	2		4
4.	Условия и факторы эффективного управления организационными изменениями	8	2	2		4
5.	Методы диагностики и анализа при изменениях в организации	8	2	2		4
6.	Проектирование организационных изменений	8	2	2		4

7.	Выбор программ и проектов для проведения изменений и их реализация	8	2	2		4
8.	Преодоление сопротивлений и контроль над управлением переменами	8	2	2		4
9.	Стратегический аспект управления изменениями	8	2	2		4
10.	Управление изменениями в структуре организации	8	2	2		4
11.	Управление изменениями бизнес-процессов организации	8	2	2		4
12.	Изменения в системе управления персоналом организации	8	2	2		4
13.	Управление изменениями в организационной культуре	8	2	2		4
	<i>Контролируемая самостоятельная работа</i>	6				
	<i>Контроль на экзамене</i>	36				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	144	26	26		

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Организация как объект изменений	Подходы к определению термина «организация». Природа и свойства организации. Основные модели организации Признаки классификации организаций. Внутренние источники развития организации. Взаимодействие организации с внешней средой	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов по тематике занятия. Промежуточное тестирование по теоретическому материалу.
2.	Теория управления изменениями: предмет, задачи, эволюция	Сущность и значение происходящих изменений. Предпосылки необходимости проведения изменений в организации. Задачи управления организационными изменениями. Классификация организационных изменений. История возникновения и развития организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями. Этапы управления организационными	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов по тематике занятия. Промежуточное

		изменениями. Области организационных изменений.	тестирование по теоретическому материалу.
3.	Концепции и модели управления организационными изменениями	Модель изменений К. Левина. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений. Концепция управления организационными изменениями Л. Грейнера. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями. Модель В.А. Гончарука для выбора последовательности изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике занятия.
4.	Условия и факторы эффективного управления организационными изменениями	Роль руководства и собственников организации в проведении изменений. Роль профессиональных консультантов в управлении изменениями. Управление знаниями и организационным обучением. Учет рисков при планировании и реализации программы изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: выполнение кейсов в малых группах
5.	Методы диагностики и анализа при изменениях в организации	Понятие организационная диагностика. Основные методы организационной диагностики. Предназначение и содержание методов организационного анализа STEP-анализ и SWOT-анализ	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: выполнение практического задания «Диагностика организации» и «Методы организационной диагностики»
6.	Проектирование организационных изменений	Значение и задачи организационного проектирования. Уровни исследования проектирования изменений. Этапы проектирования организационных перемен. Анализ контекста перемен. Понятие и типы стратегических изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Участие в деловой игре «Проектирование бизнеса»
7.	Выбор программ и проектов для	Бренчмаркинг как инструмент проведения изменений. Концепция Шесть Сигм.	Участие в

	проведения изменений и их реализация	<p>Всеобщее управление качеством (TQM) и стандарты серии ISO 9000 как стратегия изменений. Сбалансированная система показателей (balanced scorecard) и ее роль в проведении изменений.</p> <p>Подходы к реализации организационных изменений. Типичные ошибки при осуществлении изменений. Принятие решений при осуществлении изменений. Стратегия проведения изменений (организационное проектирование и организационное развитие). Подготовка и осуществление нововведения. Факторы неопределенности при осуществлении изменений.</p>	<p>интерактивных формах аудиторной работы:</p> <p>Дискуссия по вопросам по предлагаемой тематике;</p> <p>Выполнение кейсов в малых группах</p>
8.	Преодоление сопротивлений и контроль над управлением переменами	<p>Классификации групп участников процесса изменений.</p> <p>Модель развития групп Б.Такмана</p> <p>Задачи контроля как функции управления.</p> <p>Виды контроля.</p> <p>Особенности контроля при управлении изменениями.</p> <p>Оценка эффективности управления организационными изменениями.</p>	<p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы:</p> <p>Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике занятия.</p>
9.	Стратегический аспект управления изменениями	<p>Стратегии осуществления изменений.</p> <p>Выбор стратегии изменений.</p> <p>Система стратегических изменений.</p> <p>Области проведения стратегических изменений.</p> <p>Проблемы проведения стратегических изменений.</p>	<p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы:</p> <p>Дискуссия по вопросам по предлагаемой тематике;</p> <p>Выполнение кейсов в малых группах</p>
10.	Управление изменениями в структуре организации	<p>Понятие реструктуризации.</p> <p>Виды реструктуризации.</p> <p>Предпосылки реструктуризации.</p> <p>Подходы к реструктуризации управления компанией.</p> <p>Методы и средства реструктуризации.</p> <p>Основные этапы реструктуризации предприятия.</p> <p>Основные риски, связанные с проведением реструктуризации.</p>	<p>Участие в интерактивных формах аудиторной работы:</p> <p>Подготовка научных докладов и информационных сообщений по</p>

			тематике занятия.
11	Управление изменениями бизнес-процессов организации	Управление с помощью процессов. Подходы к оптимизации бизнес-процессов. Обзор концепции реинжиниринга бизнес-процессов. Этапы проведения реинжиниринга бизнес-процессов. Структура реинжиниринга бизнес-процессов. Принципы реинжиниринга.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике занятия. Промежуточное тестирование по теоретическому материалу.
12	Изменения в системе управления персоналом организации	Роль службы управления персоналом в осуществлении изменений. Управление персоналом в условиях организационных изменений. Логические уровни поведения людей. Понятие сопротивления изменениям. Виды сопротивления. Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Промежуточное тестирование по теоретическому материалу. Выполнение кейса «Как сохранить ценного сотрудника»
13	Управление изменениями в организационной культуре	Изменения в организационной культуре. Факторы, оказывающие влияние на изменения организационной культуры. Диагностика эффективности организационной культуры. Формирование новой организационной культуры. Поддержание организационной культуры.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике занятия.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (тема)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Организация как объект изменений	Подходы к определению термина «организация». Природа и свойства организации. Основные модели организации Признаки классификации организаций. Внутренние источники развития организации. Взаимодействие организации с внешней средой	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Работа в малых группах над кейсами «Внедрение организационных изменений». Дискуссия на тему докладов
2.	Теория управления изменениями: предмет, задачи, эволюция	Сущность и значение происходящих изменений. Предпосылки необходимости проведения изменений в организации. Задачи управления организационными изменениями. Классификация организационных изменений. История возникновения и развития организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями. Этапы управления организационными изменениями. Области организационных изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и дискуссия по тематике занятия. Решение практических заданий
3.	Концепции и модели управления организационными изменениями	Модель изменений К. Левина. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений. Концепция управления организационными изменениями Л. Грейнера. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями. Модель В.А. Гончарука для выбора последовательности изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Доклад по предлагаемой тематике. Дискуссия на тему докладов.
4.	Условия и факторы эффективного управления организационными изменениями	Роль руководства и собственников организации в проведении изменений. Роль профессиональных консультантов в управлении изменениями. Управление знаниями и организационным обучением. Учет рисков при планировании и реализации программы изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: выполнение кейсов в малых группах Подготовка научных докладов и дискуссия по тематике
5.	Методы диагностики и анализа при изменениях в	Понятие организационная диагностика. Основные методы организационной диагностики. Предназначение и содержание методов	Участие в интерактивных формах аудиторной работы:

	организации	организационного анализа СТЕР-анализ и SWOT-анализ	Подготовка научных докладов и дискуссия по тематике Промежуточное тестирование по теоретическому материалу.
6.	Проектирование организационных изменений	Значение и задачи организационного проектирования. Уровни исследования проектирования изменений. Этапы проектирования организационных перемен. Анализ контекста перемен. Понятие и типы стратегических изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и дискуссия по тематике занятия. Решение практических заданий Промежуточное тестирование по теоретическому материалу.
7.	Выбор программ и проектов для проведения изменений и их реализация	Бренчмаркинг как инструмент проведения изменений. Концепция Шесть Сигм. Всеобщее управление качеством (TQM) и стандарты серии ISO 9000 как стратегия изменений. Сбалансированная система показателей (balanced scorecard) и ее роль в проведении изменений. Подходы к реализации организационных изменений. Типичные ошибки при осуществлении изменений. Принятие решений при осуществлении изменений. Стратегия проведения изменений (организационное проектирование и организационное развитие). Подготовка и осуществление нововведения. Факторы неопределенности при осуществлении изменений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия по вопросам по предлагаемой тематике; Выполнение кейсов в малых группах
8.	Преодоление сопротивлений и контроль над управлением переменами	Классификации групп участников процесса изменений. Модель развития групп Б.Такмана Задачи контроля как функции управления. Виды контроля. Особенности контроля при управлении изменениями. Оценка эффективности управления организационными изменениями.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Решение практических заданий. Подготовка презентаций.
9.	Стратегический аспект управления	Стратегии осуществления изменений. Выбор стратегии изменений.	Участие в интерактивных формах

	изменениями	Система стратегических изменений. Области проведения стратегических изменений. Проблемы проведения стратегических изменений.	аудиторной работы: Дискуссия по вопросам по предлагаемой тематике; Выполнение кейсов в малых группах
10	Управление изменениями в структуре организации	Понятие реструктуризации. Виды реструктуризации. Предпосылки реструктуризации. Подходы к реструктуризации управления компанией. Методы и средства реструктуризации. Основные этапы реструктуризации предприятия. Основные риски, связанные с проведением реструктуризации.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Дискуссия по тематике занятия. Промежуточное тестирование по теоретическому материалу.
11	Управление изменениями бизнес-процессов организации	Управление с помощью процессов. Подходы к оптимизации бизнес-процессов. Обзор концепции реинжиниринга бизнес-процессов. Этапы проведения реинжиниринга бизнес-процессов. Структура реинжиниринга бизнес-процессов. Принципы реинжиниринга.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике занятия. Решение практических заданий.
12	Изменения в системе управления персоналом организации	Роль службы управления персоналом в осуществлении изменений. Управление персоналом в условиях организационных изменений. Логические уровни поведения людей. Понятие сопротивления изменениям. Виды сопротивления. Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Практическое упражнение «Изменения и сопротивление их проведению»
13	Управление изменениями в организационной культуре	Изменения в организационной культуре. Факторы, оказывающие влияние на изменения организационной культуры. Диагностика эффективности организационной культуры. Формирование новой организационной культуры. Поддержание организационной культуры.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Промежуточное тестирование по теоретическому материалу. Подготовка научных докладов и информационных сообщений по тематике

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия – не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы – не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самостоятельное составление учебного конспекта темы (раздела) и написание конспекта на лекционном занятии	<p>Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</p>
2	Подготовка к участию в проблемном семинаре	
3	Подготовка к коллоквиуму, опросу и экспресс-опросу	
4	Подготовка устного доклада	
5	Составление тематического портфолио работ	
6	Подготовка к участию в деловой игре	
7	Выполнение контрольной работы	
8	Подготовка к выполнению заданий, обучающих на основе решения проблемных ситуаций (case-study)	
9	Подготовка к участию в групповой дискуссии	
10	Подготовка к тестированию и прохождение теста	
11	Подготовка к участию в научно-практической конференции	
12	Проведение информационного поиска в интернете и веб-квиза	
13	Решение расчетных задач	
14	Составление презентаций в Microsoft Power Point	
15	Составление схем, иллюстраций (рисунков), графиков и диаграмм	
16	Составление графологической структуры (граф-схемы)	
17	Построение сводной (обобщающей) таблицы по теме	
18	Составление глоссария	
19	Написание аннотации и рецензии	
20	Выполнение практического задания	
21	Подготовка реферата	
22	Составление аннотированного списка литературы	
23	Подготовка курсовой работы	<p>Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учеб.-метод. указания / сост. М.Б. Астапов, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т., 2016. – 49 с.</p>
24	Подготовка выпускной квалификационной работы	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- лекции-дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- игровые технологии;
- проективные методы обучения;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе.

Задача семинарских занятий – развитие у бакалавров навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью разработаны задания для выполнения на семинарах. Они состоят из упражнений, ориентированных на усвоение теоретического материала и умения его использовать для решения практических задач.

На семинаре отводится время для дискуссии, в которой участвуют докладчик, подготовивший сообщение по какой-либо практической проблеме, его оппоненты (1 или 2 человека), подготовившие контраргументы, и другие студенты группы.

Еще одна форма организации работы бакалавров – научный доклад, который представляет собой небольшое исследование по заданной теме.

Для ответов на индивидуальные вопросы, а также для помощи в подготовке докладов и индивидуальных заданий предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. либо раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
1	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	24
Итого:			24

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

Дискуссионные вопросы по теме «Методы диагностики и анализа при изменениях в организации»

1. Дайте определение понятию «организационная диагностика».
2. Перечислите основные методы организационной диагностики.
3. В чем заключается суть метода «мозговой штурм»?
4. Каково предназначение и содержание методов организационного анализа?
5. В чем заключается отличие STEP-анализа от SWOT-анализа?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 17 – владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями; знание основных терминов и понятий дисциплины; основных особенности стратегий и форм изменений; знание проблем и методов управления изменениями и оценки эффективности изменений.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

4.1.2 Индивидуальное письменное задание, направленное формирование навыков проведения организационной диагностики.

1) Заполните таблицу, распределив преимущества и проблемы методов организационной диагностики.

Основные достоинства и потенциальные проблемы методов организационной диагностики

Метод	Преимущества	Проблемы
Интервьюирование		
Анкетирование		
Наблюдение		
Изучение и анализ документов		

Преимущества и проблемы методов организационной диагностики:

- несоответствие выборки целям диагностики;
- пристрастность наблюдателя и проблема надежности;
- отсутствие пристрастности ответов;
- адаптивность — применимость для сбора данных по различным вопросам и проблемам;
- трудности кодирования и интерпретации;
- пристрастность респондентов;
- влияние вопросов на ответы;

- сверхинтерпретация данных;
- возможность сбора большого объема данных;
- источник содержательных данных;
- эмпатичность;
- трудоемкость;
- реальное время, а не ретроспектива;
- неэмпатичность;
- возможность установки обратной связи;
- простота использования на больших выборках;
- низкая репрезентативность;
- сбор данных о поведении, а не отчет о нем;
- трудности оценки и поиска;
- пристрастность интервьюера.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 17 – владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями; знание основных терминов и понятий дисциплины; основных особенности стратегий и форм изменений; знание проблем и методов управления изменениями и оценки эффективности изменений.

Критерии оценки:

«Отлично» задание по работе выполнено в полном объеме. Студент точно ответил на контрольные вопросы, свободно ориентируется в предложенном решении, может его модифицировать при изменении условия задачи. Отчет выполнен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.

«хорошо» - задание по работе выполнено в полном объеме. Студент ответил на теоретические вопросы, испытывая небольшие затруднения. Качество оформления отчета к работе не полностью соответствует требованиям

«удовлетворительно» - студент правильно выполнил задание к работе. Составил отчет в установленной форме, представил решения большинства заданий, предусмотренных в работе. Студент не может полностью объяснить полученные результаты.

«неудовлетворительно» студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты.

2) Проведите диагностическое исследование ситуации методами SWOT-анализа и PEST-анализа.

В 2005 г. косметическая компания начала экспортировать в Китай свою продукцию, произведенную в США.

Объем продаж косметики значительно выше в крупных урбанизированных центрах, нежели в сельских областях, однако даже горожанки в Китае тратят на макияж лишь незначительную долю доходов по сравнению с тем, сколько «выбрасывают» на косметику женщины в западных странах. Китайки также довольствуются меньшим по сравнению с дамами из западных стран разнообразием косметических товаров.

Номинальный ВВП на душу населения в Китае оценивается в 860 долл. США.

За последнее десятилетие этот показатель возрос в 9 раз в центральных областях и в 1,5 раза в сельских областях страны. Из-за большого размера рынка и высоких темпов экономического роста китайский рынок обладает громадным потенциалом в долгосрочной перспективе. При этом данный рынок представляется высокорисковым, как как китайское правительство традиционно не признает таких «буржуазных» продуктов, как косметика, и уже неоднократно выражало свое неодобрение по поводу использования декоративных косметических средств.

Ситуация осложняется тем, что косметическая компания столкнулась с серьезной конкуренцией со стороны местных фирм — их продукция дешевле в несколько раз.

Задание 4

1. Выберите какое-либо изменение (организационное, экономическое, политическое и т.п.). Проанализируйте СТЭП-факторы, вызывающие данное изменение.

2. Выберите какое-либо изменение (организационное, экономическое, политическое и т.п.). Определите движущие и сдерживающие силы данного изменения.

3. Чем, по Вашему мнению, отличается управление изменениями в организациях частного сектора и государственных и муниципальных структурах?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 17 – (базовый): владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями.

Критерии оценки:

«отлично» - студент ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на изученный материал;

«хорошо» - студент ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения;

«удовлетворительно» - студент изложил условие задачи, но решение обосновал формулировками при неполном использовании понятийного аппарата дисциплины;

«неудовлетворительно» - студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал.

4.1.3. Разбор ситуаций в рамках интерактивной части лекционных занятий

Кейс «Экономия времени»

Компания А приняла на работу по трудовому договору дизайнера Антона Болгарина. Он должен был за полтора месяца сверстать сборник материалов конференции — объемное и дорогое подарочное издание, которое планировалось вручить в день мероприятия всем участникам, а это более 800 человек. Когда работа уже подходила к концу и оставалось сверстать всего 50 страниц, Антон вдруг потребовал повышения зарплаты, в противном случае он отказывался продолжать работу, а за день до сдачи сборника в типографию он просто не вышел на работу. Антон надеялся, что ввиду критической ситуации его условия будут приняты. Он ошибся.

Компания быстро нашла нового дизайнера, ввиду срочности работы ему заплатили по самой высокой ставке. В итоге конференция прошла успешно, и все участники получили красиво изданный сборник материалов на память. Через какое-то время Антон объявился и потребовал выплатить ему зарплату, предъявив листок о нетрудоспособности.

Вопросы: 1. Что должен был предусмотреть директор по персоналу, принимая на работу такого человека? 2. Как правильно нужно было устанавливать с ним взаимодействие, чтобы подобных эксцессов не происходило? 3. На каком этапе приема специалиста на работу нужно остановиться и оценить все риски?

Кейс «Большие перемены»

В последнее время в связи с увеличением числа заказов и, соответственно, объемов строительного производства в строительной компании начали проявляться проблемы перегруженности административно-управленческого персонала. В компании работают 15 менеджеров. При сравнительно небольших объемах производства сотрудники справлялись с работой весьма продуктивно. Коллектив достаточно дружный, слаженный, при возникновении проблем у одного помогут другие. Однако в компании нет четкого

разделения должностных обязанностей работников, нет четких границ подразделений. Должностные инструкции только разрабатываются.

Вопрос. Как обеспечить равномерную нагрузку на сотрудников, исключив дублирование функций, и при этом сохранить хорошие взаимоотношения в коллективе?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 17 – (базовый): владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями

Критерии оценки:

«отлично» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, представил аргументацию, ответил на вопросы участников дискуссии;

«хорошо» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии;

«удовлетворительно» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, но не проявил достаточную логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии;

«неудовлетворительно» - студент плохо понимает суть обсуждаемой темы, не смог логично и аргументировано участвовать в обсуждении;

4.1.4. Подготовка сообщений и презентаций по учебной дисциплине

- 1) Природа и свойства организации.
- 2) Основные модели организации
- 3) Признаки классификации организаций.
- 4) Взаимодействие организации с внешней средой.
- 5) Роль руководства и собственников организации в проведении изменений.
- 6) Роль профессиональных консультантов в управлении изменениями.
- 7) Управление знаниями и организационным обучением.
- 8) Учет рисков при планировании и реализации программы изменений.
- 9) Значение и задачи организационного проектирования.
- 10) Уровни исследования проектирования изменений.
- 11) Этапы проектирования организационных перемен.
- 12) Анализ контекста перемен.
- 13) Понятие и типы стратегических изменений.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 17 – (базовый): владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями

Критерии оценки научного доклада:

- актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме;
- информационная насыщенность, оригинальность изложения вопросов;
- простота и доходчивость изложения;
- структурная организованность, логичность, грамматическая правильность и стилистическая выразительность;
- убедительность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложения и выводов, сделанных в докладе.

Алгоритм работы:

1. Поиск литературы и анализ литературы и источников по данной проблеме.
2. Подготовка сообщения в письменном виде или презентации в творческой (продуктивной) переработке, где главное внимание уделяется новизне содержания,

- б) метод VOCATE;
- в) STEP- анализ.

8. Факторы внешней среды, которые выявляются при STEP-анализе, — это: а) политические, экономические, социальные и косвенные;
б) экономические, социальные и технологические;
в) политические, экономические и технологические.
г) политические, экономические, социальные и технологические.

9. Сущность метода мозгового штурма заключается:
- а) в разделении этапов разработки идей и их анализе;
 - б) максимальном вовлечении людей в процесс творческого поиска;
 - в) сочетании стратегий мышления при решении проблем.

10. Цитата «Вопрос удерживается в равновесии в результате взаимодействия двух противоположных наборов сил — тех, которые стремятся способствовать изменениям (движущие силы), и тех, которые пытаются сохранить статус-кво (сдерживающие силы)» принадлежит:

- а) К. Левину;
- б) Д. Дак;
- в) А. Осборну.

11. Системная карта показывает компоненты системы и ее окружение:

- а) за прошедшее время;
- б) в текущий момент времени;
- в) за прошедшее время и в текущий момент времени.

12. «Рыбный скелет» напоминает:

- а) системную карту;
- б) схему «вход — выход»;
- в) причинно-следственную схему Каору Исикавы.

13. Назначение схемы «вход — выход» состоит в том, чтобы:

- а) определить, что должно быть на входе для того, чтобы в результате процесса было получено то, что требуется на выходе;
- б) определить, что должно быть на входе для того, чтобы в результате процесса было получено то, что требуется на выходе, определить процесс, необходимый для получения результата, определить какие результаты требуются на выходе данного процесса;
- в) определить, что должно быть на входе для того, чтобы в результате процесса было получено то, что требуется на выходе, определить, какие результаты требуются на выходе данного процесса

14. Систематический сбор и анализ информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления — это:

- а) организационная диагностика;
- б) назначение схемы «вход — выход»;
- в) система методов анализа при изменениях в организации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством

ПК 17 – владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального

применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями; знание основных терминов и понятий дисциплины; основных особенностей стратегий и форм изменений; знание проблем и методов управления изменениями и оценки эффективности изменений.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к экзамену

- 1) Классификация организационных изменений.
- 2) Что включает в себя внутренняя среда организации?
- 3) Что включает в себя внешняя среда организации?
- 4) Какова роль организации в обществе?
- 5) Роль профессиональных консультантов в управлении изменениями.
- 6) Управление знаниями и организационным обучением.
- 7) Опишите основные модели организаций? Приведите примеры
- 8) Общее понятие изменения. Изменение «с маленькой буквы» и трансформация.
- 9) Принципы управления организационными изменениями.
- 10) Этапы управления организационными изменениями.
- 11) Назовите основные принципы процесса управления организационными изменениями.
- 12) Какова роль изменений в организации?
- 13) Что включает в себя примерный перечень мероприятий по преодолению сопротивления персонала запланированным организационным изменениям на предприятии?
- 14) Соответствует ли структура компании ее стратегии?
- 15) Какие методы и концепции управления вам известны? В чем они заключаются?
- 16) Что такое «обучающаяся организация»? Приведите примеры известных вам компаний, которые являются обучающимися.
- 17) В чем суть теории создания организационного знания Нонаки и Такеучи?
- 18) Какими качествами должен обладать истинный лидер преобразований?
- 19) Дайте определение понятию «организационная диагностика».
- 20) Перечислите основные методы организационной диагностики.
- 21) В чем заключается суть метода «мозговой штурм»?
- 22) Каково предназначение и содержание методов организационного анализа?
- 23) В чем заключается отличие STEP-анализа от SWOT-анализа?

Пример экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Кафедра государственной и муниципального управления
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»
2017-2018 уч. год

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Этапы управления организационными изменениями

2. STEP-анализ от SWOT-анализ

Заведующий кафедрой гос. и мун
управления, д-р экон. наук, проф.

Т.А. Мясникова

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Результаты освоения дисциплины:

1. Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой **«удовлетворительно»**, **«хорошо»**, **«отлично»**, которые проставляются в зачетную ведомость и зачетную книжку.

2. Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной шкале оценками **«отлично»**, **«хорошо»**, **«удовлетворительно»**, **«неудовлетворительно»**.

3. Неявка на зачет отмечается в зачетной ведомости словами **«не явился»**.

4. Оценка **«неудовлетворительно»** проставляются только в зачетную ведомость, в зачетную книжку не вносятся.

Критерии оценивания устного ответа на экзамене

Оценка «5» («отлично») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса и дан исчерпывающий на него ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно». Выставляется студенту,

- усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- обнаружившему всестороннее систематическое знание учебно-программного материала, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос билета.

Оценка «4» («хорошо») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса, дано достаточно подробное описание предмета ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету ответа, ошибочных положений нет». Выставляется студенту,

- обнаружившему полное знание учебно-программного материала, грамотно и по существу отвечающему на вопрос билета и не допускающему при этом существенных неточностей;

- показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту,

- обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой;

- допустившему неточности в ответе и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающими необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется студенту,

- обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- давшему ответ, который не соответствует вопросу экзаменационного билета.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного материала изученной дисциплины; допустившему принципиальные ошибки в выполнении заданий; не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы. Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент после начала экзамена отказался его сдавать или нарушил правила сдачи экзамена (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Т. Зуб. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 284 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/7DDDF78C2-6842-4E70-AB56-7183DF37A111

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1) Филиппов Ю.В., Мясникова Т.А., Лованова С.А. Управление изменениями: учебное пособие, Краснодар: Кубанский государственный университет, 2011.- 238с.

2) Распопов В.М. Управление изменениями: учебное пособие. - М.: Магистр, 2012. - 333 с.

3) Попов С.А. Актуальный стратегический менеджмент видение - цели - изменения. Учебно-практическое пособие. М.- Юрайт.- 2010, 448 с. Электронный ресурс. <http://e.lanbook.com/>.

4) Камерон Э., Грин М. Управление изменениями: настольная книга менеджера: пер.с англ. М., 2006

5) Паркин Маргарет. Сказки для управления изменениями: пер.с англ. М., 2007

6) Белбин Р.М. Команды менеджеров: секреты успеха и причины неудач: пер. с англ. М., 2003

7) Коллинз, Джим. Как гибнут великие. И почему некоторые компании никогда не сдаются [Текст] = How the mighty fall. And why some companies never give in / Джим Коллинз ; пер. с англ. С. Филина. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 276 с. - ISBN 9785916575330 : 667.44.

8) Долгов А. И. Стратегический менеджмент. Учебное пособие. 3-е изд./ Долгов А. И. Прокопенко Е. А./ М.: Флинта, 2014. - 278 с. [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221914>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Сайт Администрации Краснодарского края <http://admkrasnodar.ru/>

Сайт Министерства экономики Краснодарского края <http://economy.krasnodar.ru/>

Сайт администрации города Краснодара <http://krd.ru/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются аспирантами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Главная задача **дискуссии** – не выработка общего мнения или решения, а выяснение, уточнение, обоснование, развитие и состыковка разных позиций и точек зрения, участвующих в дискуссии групп. Каждая дискуссия проходит три стадии развития: подготовка, проведение; оценка результатов работы групп.

Первый этап – подготовка. На этом этапе определяются цель и тема дискуссии, формулируются вопросы, идеи, тезисы которые будут обсуждаться; проводится подготовка участников и ведущего; выбирается судейская группа и разрабатываются бланки для оценивания выступлений. Учебная группа делится на несколько микрогрупп, каждая из которых получает собственное задание, например, подготовить доклад на выбранную тему.

Второй этап – непосредственное проведение дискуссии. Подготовленный группами материал представляется на «суд» других групп, которые его обсуждают, анализируют, критикуют т.е. «пробуется на прочность». В ходе обсуждения участники дискуссии обмениваются точками зрения, знакомятся со способами и результатами работы других, приобретают навыки публичной защиты результатов своей работы.

Третий этап – завершение дискуссии. На этом этапе дается слово судейской группе для обобщения всего материала и оценки проведения дискуссии, также проводится рефлексия среди участников.

Особенность этого метода является то обстоятельство, что студенты сами проводят оценку выступления своих групп. На дискуссиях оценочная работа приобретает публичный характер и многократно увеличивает ее стимулирующую силу. С точки зрения функций и целей дискуссия выполняет в основном обобщающую и демонстрационную функции.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для

самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине антикоррупционная политика.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование

умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Операционная система Microsoft Windows, в составе которой программа для демонстрации видео материалов (проигрыватель Windows Media Player).

– Офисный пакет приложений Microsoft Office: программа для создания и редактирования текстовых документов (Word), программа для создания и редактирования таблиц (Excel), программа для демонстрации и создания презентаций (Power Point), программа для работы с базами данных (Access).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)
3. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ – www.kubsu.ru/node/1145
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека –

ONLINE», www.biblioclub.ru

5. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <http://e.lanbook.com>

6. Электронная библиотечная система – «ZNANIUM.COM», <http://znanium.com>

7. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале Science –

Direct. <http://www.sciencedirect.com>

8. Научная электронная библиотека. – <http://www.elibrary.ru>

9. Базы данных компании «Ист Вью». – <http://dlib.eastview.com>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, проекционный экран с электроприводом, ноутбук, аудиоколонки портативные) и соответствующим программным обеспечением (MS Windows, MS Office),

		405Н, 409А, 410А, 411А, 416Н, 417Н, 418Н, 420Н, 424Н, 425А, 426А, 14А, 14Б, 15, 17, 18, 7
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуком и портативными аудиоколонками 401Н, 402Н, 403Н, 405Н, 409А, 410А, 411А, 412А, 413А, 416Н, 417Н, 418Н, 419Н, 420Н, 424Н, 425А, 426А, 238, 14А, 14Б, 15, 17, 18, 7
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет, 423 Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуком и портативными аудиоколонками 405Н, 409А, 410А, 411А, 412А, 413А, 416Н, 417Н, 418Н, 419Н, 420Н, 424Н, 425А, 426А, 238, 14А, 14Б, 15, 17, 18, 7
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. 401Н, 402Н, 403Н