

Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Л.Н. Костина
Л.Н. Костина
20.08.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление организационным развитием промышленного предприятия»

Направление подготовки

38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа

«Производственный менеджмент»

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» для студентов 2 курса образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Производственный менеджмент») очной и заочной форм обучения

Автор(ы),
разработчик(и):

доцент, к.гос.упр., доцент А.А. Епишенкова
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры

«Менеджмент производственный»

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017 г.

№

10

Председатель ПМК


(подпись)

А.П. Стехин

Программа рассмотрена на
заседании кафедры

менеджмента в производственной сфере

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017 г.

№

13

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.В. Жадан

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Программа изучения учебной дисциплины из дисциплин вариативной части профессионального цикла составлена в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Производственный менеджмент») очной и заочной форм обучения.

Целью освоения дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» является получение систематизированного представления о сущности изменений, их предпосылках, значении для развития организации, методах и технологиях управления процессом организационного развития промышленного предприятия.

Предоставить студентам глубокое понимание концептуальных и методологических основ формирования конкурентных стратегий и освоение практических навыков использования методического инструментария стратегического менеджмента.

Задачи:

изучение природы явлений, определяющих процесс изменений в организации (промышленное предприятие);

формирование информационного поля по истории развития научных исследований в области логики перемен и ее формализации;

знакомство с основами техник и технологий по созданию систем влияния и управления процессом изменений в организации (промышленное предприятие).

В результате освоения дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» у студента должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные компетенции.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление организационным развитием промышленного предприятия» приведен в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

«Управление организационным развитием промышленного предприятия»

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-2)	Знать: сущность теоретических концепций теории организационного; подходы к исследованию развития организаций; основополагающие законы, закономерности, подходы, принципы, методы исследования теории организационного развития
	Уметь: свободно владеть терминологией и основными понятиями дисциплины; применять теоретико-методологические знания о теории организационного развития на практике и критически оценивать результаты исследований
	Владеть (навыки и/или опыт деятельности): специальной терминологией, содержанием основных понятий и методологией исследования проблематики организационного развития
Способность формировать альтернативные направления развития организационных систем	Знать: методологию организационного развития, факторы эффективного распределения и делегирования полномочия в механизме управления изменениями. как возможно использовать концепции управления

(ОПК-1)	<p>организационным развитием в практике современных промышленных предприятий; об основных способах разработки стратегий управления жизненным циклом компании и организационными изменениями</p> <p>Уметь: управлять развитием организации, проводить организационный анализ для подготовки к реализации стратегии организационного развития (в частности, реструктуризации)</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): навыками проектирования концептуальной и операционной моделей управления организационным развитием на предприятии; навыками анализа системы управления организацией для принятия управленческих решений по разработке стратегии развития.</p>
Способность разрабатывать рациональные формы организации управления (ОПК-3)	<p>Знать: основные составляющие и участников организационного развития; этапы проектирования концептуальной и операционной моделей управления организационным развитием на предприятии</p> <p>Уметь: разрабатывать программу организационных изменений; проектировать организационную структуру; осуществлять комплексное организационное проектирование; разрабатывать решения в области организационных изменений и управления ими</p> <p>Владеть (навыки и/или опыт деятельности): использования инструментов и методов внедрения организационных изменений; навыками управления сопротивлениями в процессе адаптации компаний к организационным изменениям.</p>

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление организационным развитием промышленного предприятия» относится к дисциплинам вариативной части профессионального цикла в соответствии с утвержденным учебным планом подготовки студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Производственный менеджмент») очной и заочной форм обучения.

В основу изучения дисциплины положены знания полученные студентами на первом уровне подготовки образовательных программ бакалавра направлений «Менеджмент» и «Экономика»: основы менеджмента, микроэкономика, макроэкономика, внешнеэкономическая деятельность и т.д. Курс «Управление организационным развитием промышленного предприятия» является расширением и углублением знаний магистерской подготовки в сфере аналитической и практической деятельности. Изучение курса базируется на дисциплинах экономического, финансовых направлений и дисциплин менеджмента.

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Управление организационным развитием промышленного предприятия» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

В качестве требований к предварительной подготовке обучающихся (т.е. к компетенциям, сформированным до начала изучения заданной дисциплины) указывается

список дисциплин, результаты которых необходимы для изучения данной дисциплины. Дается описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП (дисциплинами, модулями, практиками).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: сущности процесса организационного развития промышленного предприятия, значения процесса изменения для развития организации и механизмов эффективной реализации изменений на практике.

Уметь: обеспечивать устойчивое развитие организационное развитие промышленного предприятия в рыночных условиях.

Владеть: навыками управления организационным развитием промышленного предприятия, основанное на соответствии внутренней среды организации условиям внешней среды.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых практической подготовкой и проведением исследований по магистерской диссертации.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

Общая трудоемкость дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» в соответствии с утвержденным учебным планом составляет 3,5 кредита (зачетных единицы), 126 часов (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Объем дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия»
для студентов очной и заочной форм обучения

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 3	Семестр № 3
Общая трудоемкость	2,5/3	90	108	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				40	10
В том числе:					
Лекции				20	6
Семинарские занятия				20	4
Самостоятельная работа (всего)				50	98
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Разделы и темы дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия», включая отведенное на них количество академических часов и видов учебных занятий, приведены в табл. 4.1.

Таблица 4.1

Разделы и темы дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия»

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Концепция организационного развития промышленного предприятия										
Тема 1. Проблема организационного развития в теории организаций. Классификация моделей организационного развития промышленного предприятия.	2		2	5	9				11	11
Тема 2. Источники и механизмы организационного развития.	2		2	5	9	2		2	11	15
Тема 3. Структурно-ситуационная модель организационного развития.	2		2	5	9				11	11
Тема 4. Рациональные модели организационного развития промышленного предприятия. Инновационный подход.	2		2	5	9				11	11
Итого по разделу:	8		8	20	36	2		2	44	48

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель- ная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель- ная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 2. Организационное развитие как стратегия осуществления целенаправленных изменений										
Тема 5. Модель активного взаимодействия организации с внешней средой в теории ресурсной зависимости Дж.Пфеффера и Дж.Саланчика.	2		2	6	10	2			10	12
Тема 6. Конфликтно- игровая модель бюрократической организации	2		2	6	10				11	11
Тема 7. Проблема сопротивления радикальным организационным изменениям	4		4	6	14	2		2	11	15
Тема 8. Феноменологический подход. Теория случайных трансформаций.	2		2	6	10				11	11
Тема 9. Неоинституциональн ая модель организационного развития.	2		2	6	10				11	11
Итого по разделу:	12		12	30	54	4		2	54	60
Всего за семестр:	20		20	50	90	6		4	98	108

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Содержание разделов дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» приведено в табл. 4.2.

Содержание разделов дисциплины «Управление организационным развитием
промышленного предприятия»

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Концепция организационного развития промышленного предприятия				
Тема 1. Проблема организационного развития в теории организаций. Классификация моделей организационного развития промышленного предприятия.	Место теории организационного развития в структуре управленческой науки. История возникновения. Понятие организационного изменения и организационного развития. Проблема неопределенности. Проблема критериев позитивности организационного изменения. Проблема эффективности организационных изменений. Проблема критериев классификации моделей организационного развития. Основные классификации моделей организационного развития. Прикладное значение моделей организационного развития.	Семинарские/ Практические занятия:		
		1. Теория организационного развития промышленного предприятия как специальное направление в рамках теории организаций. 2. Организационное развитие как позитивное качественное изменение организационной структуры.	2	
Тема 2. Источники и механизмы организационного развития.	Внутренние и внешние источники неопределенности. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности. Решение проблемы неопределенности в рамках классической школы, школы человеческих отношений и школы социальных систем. Модели организации как закрытой, открытой и избирательно открытой системы. Адаптация и селекция как механизмы организационного развития. Проектирование как способ организационного развития. Метод проб и ошибок.	Семинарские/ Практические занятия:		
		1. Неопределенность как источник организационного изменения. 2. Внешняя среда как источник организационного изменения.	2	2
Тема 3. Структурно-	Гетерогенность среды. Проблема рациональной адаптации. Три	Семинарские/ Практические		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
ситуационная модель организационного развития (П.Лоуренс, Дж.Лорш, Дж.Томпсон).	<p>уровня открытости в системе управления организацией: стратегическое, координационное и оперативное управление. Ситуационная методология и инвайронментализм модели организации и организационного развития П. Лоуренса и Дж. Лорша. Логика взаимоотношений организации с внешней средой: сегментация внешней среды и структурная дифференциация. Структурная дифференциация как источник позиционного конфликта.</p> <p>Концепция сложных организаций Дж.Томпсона. Сложные организации и их признаки. Проблема обеспечения стабильности деятельности в условиях неопределенности. Феномен буферного эффекта. Критерий оптимальности организационных структур.</p>	<p>занятия:</p> <p>1. Организация как частично открытая и частично закрытая система.</p> <p>2. Критерий оптимальности организационных структур.</p>	2	
Тема 4. Рациональные модели организационного развития промышленного предприятия. Инновационный подход.	<p>Организационное развитие как достижение цели путем реализации рациональных проектов менеджеров. Менеджерализм. Проблема инноваций в организационной теории. Жизненные циклы инноваций. Проблема организационного развития в рамках эмпирической</p>	<p>Семинарские/ Практические занятия:</p> <p>1. Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития.</p>	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	школы. Модель стратегического выбора. Концепция стратегического управления как пример инновационного подхода. Внедрение новшества как критерий позитивности организационного изменения. Фазы инновационных процессов (К.Левин). Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина. Принятие решения о необходимости внесения новшеств в организацию. Понятие патологии.	2. Методы организационного развития промышленного предприятия.		
Раздел 2. Организационное развитие как стратегия осуществления целенаправленных изменений				
Тема 5. Модель активного взаимодействия организации с внешней средой в теории ресурсной зависимости Дж.Пфеффера и Дж.Саланчика.	Проблема зависимости от ресурсов. Внешняя среда как кладовка ресурсов и целевое окружение. Организация как зависимая система. Типы зависимости: прямые и опосредованные. Взаимная зависимость организаций. Сила зависимости. Потенциал организации. Тотальная организационная сеть. Задачи организации. Управление зависимостями. Ориентация к снижению своей зависимости от других организаций. Задача изменения состояния внешней среды. Разыгрывание окружения. Типы организационных стратегий направленных на снижение зависимостей. Условия и эффективность их применения.	Семинарские/ Практические занятия: 1. Инвайронментальная модель организации Пфеффера и Саланчика. 2. Механизмы контроля за поведением других организаций.	2	
Тема 6. Конфликтно-игровая модель	Организация как «море неопределенности с островками определенности». Снижение	Семинарские/ Практические занятия:		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских/практических занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
бюрократическо й организации М.Крозье.	неопределенности как условие доступа к власти. Понятие организационной игры. Конфликт, конкуренция и сотрудничество в организации. Организация и неопределенность. Организация как политическая система. Игра как сфера борьбы за власть и сфера проявления творческой активности. Роль формальной организации и организационных структур в обеспечении деловых игр.	1. Критика детерминизма в организационной теории. 2. Критика антисистемной модели организаций.	2	
Тема 7. Проблема сопротивления радикальным организационным изменениям в работах Т.Бернса.	Исследования радикальных технологических трансформаций шотландских организаций. Состояние внешней среды и два адекватных им типа организационных структур. Попытка радикальной трансформации. Феномен непластичности организаций. Патологические структуры и их признаки. Истоки патологии организации.	Семинарские/ Практические занятия: 1. Механические бюрократии и органические структуры. 2. Три подсистемы социальной организации по Бернсу и проблема консерватизма организации.	2	2
Тема 8. Феноменологический подход. Теория случайных трансформаций.	Модель организации К.Вейка. Организации как «свободно связанные системы», как «организованные анархии». Проблема соотношения намерений и результатов социального действия. Абсолютизация иррациональности.	Семинарские/ Практические занятия: 1. Феноменологический подход в социологии. 2. Модель «мусорной корзины» в теории случайных трансформаций.	2	
Тема 9. Неинституциональная модель организационного развития.	Понятие социального института. Детерминизм и свобода выбора в формировании социальных институтов. Понятие эффективности. Экономическая и социальная эффективность. Техническая эффективность и институциональный изоморфизм как критерии позитивности организационного изменения.	Семинарские/ Практические занятия: 1. Институциональный подход в экономической и социологической науках. 2. Глобальная и локальная эффективность.	2	

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методический комплекс дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия», рассмотренный и одобренный на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере, содержит следующие материалы:

- рабочая программа учебной дисциплины;
- конспект лекций (режим доступа: https://cloud.mail.ru/home/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B9.pdf);
- методические рекомендации для проведения семинарских занятий (режим доступа: https://cloud.mail.ru/home/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F_%D0%9C%D0%A0_%D0%A1%D0%97.doc);
- средства диагностики по учебной дисциплине (режим доступа: <https://cloud.mail.ru/home/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%201.doc>);
- методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы студентов по учебной дисциплине / методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов (режим доступа: https://cloud.mail.ru/home/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F%20%D0%9C%D0%A0_%D0%A1%D0%A0%D0%A1%D0%B8%D0%A0%D0%B5%D1%84.doc);
- индивидуальные задания (режим доступа: https://cloud.mail.ru/home/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F/%D0%A3%D0%9E%D0%A0%D0%9F%D0%9F%20%D0%9C%D0%A0_%D0%A1%D0%A0%D0%A1%D0%B8%D0%A0%D0%B5%D1%84.doc).

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:

1. Место теории организационного развития в структуре управленческой науки. Теория организационного развития как специальное направление в рамках теории организаций.
2. Понятие организационного изменения и организационного развития.
3. Проблема критериев позитивности организационного изменения. Проблема эффективности организационных изменений.
4. Основные классификации моделей организационного развития. Прикладное значение моделей организационного развития.
5. Неопределенность как источник организационного изменения. Внутренние и внешние источники неопределенности.
6. Спонтанная активность индивидов и групп внутри организации как главный внутренний источник неопределенности. Решение проблемы неопределенности в рамках классической школы, школы человеческих отношений и школы социальных систем.
7. Внешняя среда как источник организационного изменения. Модели организации как закрытой, открытой и избирательно открытой системы.
8. Адаптация и селекция как механизмы организационного развития.
9. Проектирование как способ организационного развития. Метод проб и ошибок.

10. Антинормативистская критика системной методологии. Ситуационный манифест Г. Шермана.
11. Концепция сложной организации Дж. Томпсона.
12. Организация как политическая система по Дж. Томпсону.
13. Признаки комплексной организации по П. Лоуренсу и Дж. Лоршу. Динамика. Состояние внешней среды и логика формирования комплексной организации.
14. Проблема дополнительных средств интеграции в комплексных организациях по Лоуренсу и Лоршу.
15. Модель организации как искусственной системы как основа рациональных моделей организационного развития. Менеджерализм.
16. Проблема инноваций в организационной теории. Жизненные циклы инноваций.
17. Проблема организационного развития в рамках эмпирической школы. Концепция стратегического управления.
18. Внедрение новшества как критерий позитивности организационного изменения в рамках инновационного подхода. Фазы инновационных процессов (К.Левин).
19. Инновационный подход к проблеме организационного развития А.И.Пригожина. Принятие решения о необходимости внесения новшеств в организацию. Понятие патологии.
20. Организация как зависимая система. Нужда в ресурсах как источник зависимости. Организационная сеть по Дж. Пфефферу и Дж. Саланчику.
21. Стратегии ослабления зависимости организации в теории ресурсной зависимости Дж. Пфеффера и Дж. Саланчика. Стратегии снижения зависимости.
22. Критика объективистских моделей организации в концепции М. Крозье.
23. Конфликтно-игровая модель организации М. Крозье. Организация как ассамблея игр в концепции Крозье.
24. Условия возникновения и протекания игры, ее итоги для личности и организации по М. Крозье.
25. Т. Бернс о проблеме сопротивления радикальным инновациям. Проблема перехода от механических бюрократий к органическим структурам.
26. Истоки консерватизма организации. Три подсистемы социальной организации по Т.Бернсу.
27. Модель организации К.Вейка. Организации как «свободно связанные системы», как «организованные анархии».
28. Проблема соотношения намерений и результатов социального действия. Абсолютизация иррациональности. Модель «мусорной корзины» в теории случайных трансформаций.
29. Институциональный подход в экономической и социологической науках. Понятие социального института. Детерминизм и свобода выбора в формировании социальных институтов.
30. Проблема эффективности организаций в рамках институционального подхода. Институциональный изоморфизм как критерии позитивности организационного изменения.
31. Организационное развитие как объективный процесс в концепциях жизненных циклов.
32. Модель жизненных циклов И.Адизеса.
33. Критика рационалистических моделей организационного развития в концепции М. Хэннена и Дж. Фримена. Организация как консервативная система.
34. Фокусная и популяционная модели исследования организаций.
35. Селекционно-популяционная модель организационного развития М. Хэннена и Дж. Фримена.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Бабанина Д. А. Организационное развитие как технология управления социокультурным взаимодействием в организации : дис. ... канд. социолог. наук / Бабанина Д.А. – М. , 2004. – 204 с.
2. Блинов, А. О. Управление изменениями: учебник / Блинов А. О. - Москва : Дашков и К, 2014. - 304 с.
3. Дафт, Р. Менеджмент / Р. Дафт. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2011. – 800 с. : ил. – (Серия «Классика МВА»).
4. Иванов М.А. Организационное развитие: системный подход [Электронный ресурс] // Журн. практ. психологии и психоанализа. – Режим доступа : <http://psyjournal.ru/j3p/pap.php?id=20000310>
5. Катунина И. В. Системно–синергетическая концепция организационного развития // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – N 5. – С. 9–15
6. Кирхманн Э. М. Превентивное организационное развитие // Проблемы теории и практики упр. – 2011. – № 1. – С. 94–99
7. Коршунова Е. Д. Концептуальные основы адаптивного организационного развития промышленного предприятия // Изв. учеб. заведений. Машиностроение. – 2008. – №1. – С. 63–73.
8. Либман А. М. Власть и организационное развитие [Электронный ресурс].// Менеджмент в России и за рубежом. – Режим доступа : <http://www.mevriz.ru/articles/2003/5/1130.html>
9. Майкова С. Э. Некоторые социальные детерминанты организационного развития промышленных предприятий в современных экономических условиях // Вестн. Морд. Госун–та. – 2007. – N 1. – С. 139–144.
10. Практикум по дисциплине «Управление организационными изменениями» для проведения семинарских, практических, индивидуальных занятий и самостоятельной работы [Текст] : практикум / сост. А. В. Павлова. - Казань : Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2012. - 87 с.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Блэк, Дж. Стюарт Эффект домино. Перемены в организации начинаются с ее сотрудников [Текст] : пер. с англ. / Дж. Стюарт Блэк, Хэл Б. Греггерсен ; авт. предисл. Стивен Р. Кови. - М. : Юрайт, 2015. - 241 с.
2. Василенко, С.В. Корпоративная культура, как инструмент эффективного управления персоналом [Текст] / С. В. Василенко. - М.: Дашков и К", 2012. - 134 с.
3. Медведева Ю. А. Постнеклассическая теория управления: проблемы организационного развития // Белорус. эконом. журн. – 2009. – N 1. – С. 84–90
4. Панина Е. М. Организационное развитие: история и современность [Электронный ресурс] // Вест. Моск. ун–та. Сер. 21, Управление. – Режим доступа : <http://www.spa.msu.ru/images/File/Vestnik/Panina.pdf>
5. Рязанцева М. В. Управление организационным развитием // Изв. вузов. Геодезия и аэрофотосъемка. – 2007. – N 4. – С. 155–160
6. Саков В. Организационное развитие: вызов времени [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. — Режим доступа : <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/saakov.shtml>
7. Щербина В. В. Организационное развитие: популяционно–селекционная модель // Личность. Культура. Общество. – 2008. – Т. 10.– С. 205–219.

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

1. Библиотека ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliotekad.ucoz.ua>.

2. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.library.donetsk.ua>.

3. Интернет-портал для управленцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua>.

4. Лидерство и менеджмент. Международный научно-практический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bgscience.ru/journals/lim/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

5. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/about/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

6. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

7. Проблемы теории и практики управления. Международный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uptp.ru/>. (Дата обращения: 05.05.2017 г.)

8. Справочник в сфере трудоустройства Энциклопедия «Карьера» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>.

9. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>.

10. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finbook.biz>.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Образовательную деятельность обеспечивают мультимедийные презентации; электронные версии учебников, учебных и учебно-методических пособий; аудио-, видео-, интерактивные материалы, тестовые задания; материалы электронно-библиотечных систем, в том числе библиографические и полнотекстовые ресурсы свободного доступа, отражаемые в каталоге Интернет-ресурсов, а также диссертации и авторефераты диссертаций Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской, электронная библиотека и электронный архив открытого доступа ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и др.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Для изучения дисциплины используется пакет прикладных программ Microsoft Office для системы Windows: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Office PowerPoint.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Управление организационным развитием промышленного предприятия» позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный,

комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы), выполнения ситуационных заданий, включая задания для самостоятельной работы (индивидуальные задания, рефераты).

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление организационным развитием промышленного предприятия» позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в форме устного экзамена, который является самостоятельной формой оценки знаний обучающихся.

Оценка за экзамен является самостоятельной и не имеет непосредственной связи с итогами текущего контроля знаний обучающегося.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице 8.1.

Таблица 8.1

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно –

				выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Раздел 1. Концепция организационного развития промышленного предприятия

Ситуационное задание.

1. На этой стадии ЖЦО доминируют роли производства результата и предпринимательская согласно коду РАЕІ, остальные - присутствуют, но не играют существенной роли. Отметьте стадию ЖЦО (1 балл):

- Бюрократизация
- Младенчество
- Аристократизм
- Расцвет
- Юность
- Давай-давай
- Салем Сити

2. Какое «лечение» предписывает Адизес организации на стадии «Аристократизм»? Объясните суть подобной терапии (1 балл):

3. Что является причиной дилеммы инвестора на стадии «Ранний расцвет»? (1 балл)

4. Смысл этой организационной патологии заключается в неспособности организации к

выработке и реализации требуемых в ней изменений. Отметьте тип организационной патологии (1 балл):

- Бюрократия
- Бессубъектность
- Стагнация
- Маятниковые решения
- Подавление развития функционированием
- Игнорирование организационного порядка
- Автаркия подразделений
- Дублирование организационного порядка
- Конфликт

5. Данная роль в модели РАЕІ означает достижение эффективности в краткосрочной перспективе. Напишите эту роль и объясните ее смысл (2 балла)

6. Стилль менеджера: РаЕі. Как вы охарактеризуете поведение этого руководителя? На каких стадиях ЖЦО он может быть эффективным? (2 балла)

7. Симптомы этой «болезни роста» проявляются изоляцией отделов и дублированием усилий или заданий, которые остаются незавершенными, т.к. нет ответственных за конечный результат. Отметьте эту «болезнь роста» по Фламхольцу (1 балл):

- Люди чувствуют, что «недостаточно часов в сутках»
- Люди проводят слишком много времени за «тушением пожаров»
- Люди не осведомлены о том, что делают другие
- Люди недостаточно понимают, куда движется фирма
- Недостаточно хороших менеджеров

8. Компанию Б возглавляет руководитель, постоянно увлекающийся управленческими новинками и проводящий изменения ради изменений, которые никак не влияют на деятельность компании. Какой «естественный закон» преобразований нарушается? (2 балла).

9. В компании внедряется новая система обслуживания клиентов: для этого проводятся обучающие тренинги персонала. Отметьте тип организационных изменений (1 балл):

- Изменения в технологии
- Изменения в товарах и услугах.
- Изменения в стратегии и структуре
- Изменения в культуре

10. В компании по производству строительных материалов внедряется новая, более современная производственная линия. Какой подход к изменениям Е или О будет предпочтительным в этой ситуации? Поясните (2 балла):

11. В бухгалтерии внедряется новая система учета. На каком уровне происходят изменения: (1 балл)

- Проекты изменений
- Программа изменений
- Организация - проводник изменений

12. Данное требование трансформационного треугольника означает, что все три оси процесса преобразований должны быть сконцентрированы на одной цели. Отметьте это требование (1 балл):

13. Отметьте функции менеджмента (отметьте несколько) (1 балл):

- Заказ товара
- Заключение контрактов
- Финансы
- Учет
- Организация хранения
- Бизнес-планирование

14. В отделе продаж компании С увольняется всеми любимым начальник. На его место

назначается выпускник бизнес-школы, не имеющий опыта работы. Он начинает внедрение системы менеджмента качества. Нарисуйте «силовое поле» отдела продаж (2 балла):

15. В сервисный отдел сотового оператора невозможно дозвониться - телефон либо занят, либо не отвечает, клиенты вынуждены дозваниваться от 30 до 60 минут в среднем. Нарисуйте диаграмму Ишикавы данной проблемы (2 балла).

Раздел 2. Организационное развитие как стратегия осуществления целенаправленных изменений

Расчетное задание.

Ассортимент и объем производства продукции трех предприятий представлен в таблице 8.3.1.1

Таблица 8.3.1.1

Ассортимент	Объем производства, млн. р.		
	Фирма 1	Фирма 2	Фирма 3
Телевизоры	2560	1550	4580
Мебель	1260	2890	-
Напитки	1000	-	-

Определить уровень специализации и диверсификации производства.

2. Себестоимость изготовления изделия на специализированном предприятии составляет 8 тыс. р., на неспециализированном – 11 тыс. р. Средние затраты на транспортировку единицы продукции до потребителя – 1 тыс. р. Объем потребления изделий 100 тыс. ед.

Определить годовую сумму экономии от специализации изготовления изделий.

3. Рассчитать сдельную расценку за единицу продукции при следующих условиях:

- часовая тарифная ставка 1-го разряда в организации – 718 р.,
- тарифный коэффициент 4-го разряда – 1,57;
- норма выработки в час – 28 изделий

ПЕРЕЧЕНЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Подготовьте аргументационное эссе на темы:
 1. Основные принципы и история организационного развития
 2. Тенденции развития современной организации
 3. Сущность и виды организационных патологий
 4. Предпосылки возникновения необходимости в изменениях в организации
 5. Методы организационного развития: организационная диагностика, запуск и поддержка изменений
 6. Модель Надлера-Ташмена как инструмент планирования изменений
 7. Концепция Курта Левина: модель «разморозка – изменения - заморозка»
 8. Модель Коттера: цикл изменений в организации основные и его содержание
 9. Концепция рефрейминга организаций: истоки и содержание
 10. Структурный фрейм: сущность, практика проработки проектов через политический фрейм

- 11.. Фрейм человеческих ресурсов: сущность, практика проработки проектов через политический фрейм
12. Политический фрейм: сущность, практика проработки проектов через политический фрейм
13. Символический фрейм: сущность, практика проработки проектов через политический фрейм
14. Совершенствование практики лидерства в концепции рефрейминга.

2. По результатам предварительных исследований базы практики бакалаврской работы разработать стратегию и программу организационного развития предприятия, с аргументированным механизмом снижения сопротивления организационным изменениям.

Требования и указания к выполнению индивидуальных заданий приведены в отдельном документе «Индивидуальные задания» в составе учебно-методического комплекса дисциплины.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Представление об организационном развитии: его признаки, критерии, основные факторы.
2. Организационное развитие как функция менеджера по УЧР.
3. Специфика естественной и искусственной модели организаций в рамках системного подхода.
4. Модель организации как открытой, закрытой и избирательно открытой системы: условия и границы применения в контексте проблемы организационного развития..
5. Модели организационного развития: возможность и границы их применения.
6. Сравнительный анализ ... (на выбор студента) подходов, сформированных в ходе изучения процессов организационного развития.
7. Соотношение принципов системного и ситуационного подходов в современной деловой организации.
8. Ситуационные переменные и логика формирования организационных структур.
9. Основные подходы к социологической диагностике организаций.
10. Организационные патологии и дисфункции в теории организаций и социологии.
11. Основные пути использования теоретических подходов в диагностике организаций.
12. Антименеджеристские подходы к пониманию процесса ОР: их значение для управленческой практики.

Требования и указания к выполнению рефератов приведены в отдельном документе «Индивидуальные задания» в составе учебно-методического комплекса дисциплины.

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ:

Раздел 1. Концепция организационного развития промышленного предприятия

Обведите номер правильного ответа:

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. НА КАКОЙ ИЗ СТАДИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИЯ В МОДЕЛИ И. АДIZESА 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»)?

3. 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.

4. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ – ЭТО:

а) совокупность элементов и методов функционирования организации в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды и выработанной стратегией ее развития с целью решения проблем выживания или повышения эффективности;

б) совершенствование структуры управления;

в) перепроектирование отдельных процессов.

5. РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС - ПРОЦЕССОВ ВКЛЮЧАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:

а) создание команды, выявление существующих бизнес-процессов, постижение процесса и перепроектирование процесса;

б) выявление существующих бизнес-процессов, выбор процесса для реинжиниринга, постижение процесса и перепроектирование процесса;

в) создание команды, выявление существующих бизнес-процессов и перепроектирование процесса.

.....

Раздел 2. Организационное развитие как стратегия осуществления целенаправленных изменений

Обведите номер правильного ответа:

1. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО ЯВЛЯЕТСЯ НЕ ЦЕЛЬЮ, А ОДНИМ ИЗ СПОСОБОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ?

а) стимулирование к изменениям в структуре и политике организации;

б) повышение уровня квалификации сотрудников;

в) изменение поведения работников изменение отношения к работе.

2. РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ВКЛЮЧАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ:

а) качественный анализ и моделирование бизнеса, будущего;

б) качественный анализ, моделирование бизнеса будущего, разработку функциональной программы;

в) другое.

3. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРОВЕДЕНИЯ SWOT-АНАЛИЗА ВКЛЮЧАЕТ ЭТАПЫ:

а) анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз; определение основных целей; разработку стратегических мероприятий;

б) разработку стратегических мероприятий и построение профиля организационной культуры;

в) правильного ответа нет.

4. РАЗРАБОТКА ОПЕРАЦИОННОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ. ОБОСТРЕНИЕ КОНКУРЕНЦИИ ОТНОСИТСЯ К ГРУППЕ:

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

5. ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ОБОЗНАЧИТЬ ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ, ТО ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ СЛЕДУЕТ ПРИМЕНЯТЬ:

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

...

Полный перечень тестовых заданий для текущего контроля знаний студентов приведен в средствах диагностики по учебной дисциплине.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ:

1. Становление проблемы организационного развития в общей теории и социологии организаций.
2. Организационное развитие: содержание термина, основные факторы и критерии.
3. Существующие типы классификации подходов, описывающих процессы ОР.
4. Классификация и сравнительный анализ различных взглядов на процесс организационного развития.
5. Организационное развитие: пример эмпирического исследования медицинских клиник.
6. Содержание и некоторые итоги исследования медицинских клиник. Проверка основных гипотез об организационном развитии.
7. Классические теоретические модели ОР как основа для социологической диагностики организаций.
8. Группа теоретических моделей, задающих критерии эффективности организационных структур (Ф.Селзнику, Г.Саймон, неоинституциональный подход).
9. Группа моделей ОР, описывающих траекторию, механизмы, логику и этапы ОР (Г.Саймон, П.Лоуренс и Дж.Лорша, Ф.Селзник, И.Адизес).
10. Группа моделей, описывающих структурные изменения организации как вариативный процесс, определяемый разнотипными ситуационными переменными (Дж.Вудворд, А.Чендлер, Астонская группа).
11. Модели ОР, созданные для сложных организаций (Дж.Томпсон).
12. Популяционно–селекционная модель ОР (ПСМ ОР): условия формирования, предпосылки, персоналии.
13. Средства социологической диагностики (ССД). Условия формирования и первые попытки осмысления.
14. Патодиагностический подход в социологической диагностике организаций: базовые положения и проблемы применения.
15. Представления о дисфункции и социальной патологии в макросоциологии и социологии организаций.
16. Дисфункции и патологии в рамках двух базовых моделей теории организаций.
17. Социологическая диагностика организации как оценка состояния объекта через соотнесение с эталоном: общая характеристика.

18. Диагностика и исследование: специфика используемых средств.
19. Блок описания реального состояния объекта в социологической диагностике: теоретико-методологические и методические различия ССД.
20. Блок задания должного состояния объекта в социологической диагностике: общая характеристика.
21. Типы задания должного по степени универсализма: «нормативистский» тип показателя задания должного, «ситуационный» тип показателя задания должного.
22. Типология показателей должного по источнику представлений о желательном состоянии объекта: ценностные представления как основание для определения должного состояния; научно обоснованные показатели должного.
23. Применяемые на практике типы показателей должного в рамках социологической диагностики, созданные под задачи ОР.
24. Блок определения рассогласования между должным и реальным состоянием.
25. Пример определения ориентиров ОР и логики развития в рамках традиционной версии диагностики деловой организации: содержание и итоги диагностики.
26. Пример определения ориентиров и траектории ОР в рамках диагностики организаций, проводимой в логике селекционно-популяционной модели: содержание и итоги диагностики.

Система критериев оценивания компетенций (результатов) по уровням освоения учебного материала как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: 1 – репродуктивный (освоение знаний, выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством); 2 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач; применение умений в новых условиях); 3 – творческий (самостоятельное проектирование экспериментальной деятельности; оценка и самооценка инновационной деятельности) (табл. 8.2).

Таблица 8.2

Система критериев оценивания компетенций (результатов) по уровням освоения учебного материала по дисциплине «Управление организационным развитием промышленного предприятия»

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	Репродуктивный (пороговый)	Продуктивный (повышенный)	Творческий (высокий)
Знания	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
Умения	Студент умеет корректно выполнять предп	Студент умеет самостоятельно выполнять	Студент умеет самостоятельно выполнять

	санные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
Личностные качества	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

Критериями оценки знаний студентов как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине являются следующие показатели:

«5» - усвоено более 90% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, свободно владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на высоком уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; в состоянии решать проблемные вопросы, способен к оригинальному творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«4» - усвоено более 75% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, хорошо владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на должном уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; имеет навыки решения типичных проблемных вопросов, способен к творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«3» - усвоено более 60% материала; студент знаком с категориальным аппаратом дисциплины, показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; знаком с основной учебной литературой по курсу, может решать типовые задачи;

«2» - усвоено менее 60% материала; студент не знаком с категориальным аппаратом дисциплины, не показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; не знаком с основной учебной литературой по курсу, не может решать типовые задачи.

Критерии оценивания устных ответов, дополнений, дополнительных сообщений, письменных самостоятельных работ, выполнения ситуационных заданий, заданий по разыгрыванию ролей:

«5» - при наличии у студента глубоких знаний, грамотном и логически стройном построении ответа;

«4» - при наличии достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках;

«3» - при изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов;

«2» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса после наводящих вопросов.

Критерии оценивания индивидуальных заданий, рефератов:

«5» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа широкого круга источников информации, логичным и последовательным изложением материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные предложения по практическому применению результатов исследования, четко отвечает на поставленные вопросы.

«4» - работа носит исследовательский характер; имеет убедительное обоснование актуальности темы, грамотно изложенный материал; характеризуется достаточно полной, глубокой и самостоятельной проработкой темы на основе анализа соответствующих источников информации, логичным и последовательным изложением материала, однако имеет не вполне обоснованные выводы и предложения по практическому применению результатов исследования. Работа оформлена в соответствии со всеми требованиями. Все этапы выполнены в срок. При защите работы студент показывает знание вопросов темы, оперирует данными исследования, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

«3» - работа носит в большей степени описательный, а не исследовательский характер. Работа базируется на практическом материале, но характеризуется непоследовательностью в изложении материала. Содержание темы раскрыто в основном правильно, но проработаны только самые основные источники информации, без привлечения которых работа вообще не могла бы быть выполнена. Представленные выводы автора не обоснованы. Оформление работы правильное. Большая часть работы выполнена в срок. При защите работы студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не даёт полного аргументированного ответа на заданные вопросы.

«2» - работа не носит исследовательского характера и не отвечает требованиям к структуре, содержанию и оформлению, изложенным в методических рекомендациях. Отсутствует анализ различных источников по теме. Содержание работы не раскрыто, не достигнута цель. В работе нет выводов, либо они носят декларативный характер. Большая часть работы выполнена не в установленные сроки. При защите работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.

Критерии оценивания тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины:

«5» - количество правильных ответов: 20;

«4» - количество правильных ответов: 16-19;

«3» - количество правильных ответов: 12-15;

«2» - количество правильных ответов: 11 и ниже.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации по дисциплине:

«5» - студент владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивая при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать,

конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы и выполняет ситуационные задания повышенной сложности; хорошо знаком с основной литературой и методами исследования по дисциплине в объеме, необходимом для практической деятельности; увязывает теоретические аспекты предмета с задачами практической деятельности;

«4» - студент владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет выполнять легкие и средней сложности ситуационные задания, используя методы исследования по дисциплине в объеме, превышающем обязательный минимум;

«3» - студент владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований;

«2» - студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание знаний, умений, навыков по темам дисциплины осуществляется преподавателем на семинарских занятиях, по итогам выполнения предусмотренных планом форм работы с оглашением оценок в конце занятия.

Семинарское занятие по дисциплине «Управление организационным развитием промышленного предприятия» предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Выполнение ситуационных заданий.
3. Разыгрывание ролей.
4. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 30 мин.).
5. Устный доклад по реферату, индивидуальному заданию (7-10 мин.).
6. Дополнительное сообщение (2-7 мин.).
7. Дополнение (2-3 мин.).
8. Оппонентское выступление на конференции учитывается как сообщение.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента (последнее – по предварительной консультации) и должен кратко описать все главные аспекты проблемы (как теоретические, так и практические).

Ситуационное задание - задание, выполняемое студентом по результатам пройденной теории, включающее в себя не вопрос – ответ, а описание осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексии, либо применение данных теоретических знаний на практике.

Разыгрывание ролей – интерактивная технология обучения, представляющая собой игровой способ анализа конкретных ситуаций в рамках изучаемого материала, направлена на развитие поведенческих умений как профессионального, так и социального характера.

Письменный ответ – как можно более глубокое раскрытие отдельного контрольного вопроса при самостоятельной работе. Письменный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований.

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого выбрал студент и согласовал ее с преподавателем.

В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления, который засчитывается как выступление.

Оценивание индивидуальных заданий и рефератов по дисциплине осуществляется преподавателем на семинарских занятиях в соответствии с планом, по итогам доклада (защиты).

Индивидуальные задания по каждому разделу представляют собой аналитические работы, которые предусматривают решение конкретного практического учебного задания с использованием известного, а также самостоятельно изученного теоретического материала. Индивидуальные задания выдаются студентам в соответствии с планом по мере изучения материала дисциплины.

Контроль выполнения индивидуальных заданий по каждому разделу происходит на индивидуальных занятиях и консультациях, график которых разрабатывается и утверждается в начале семестра. Индивидуальные задания предоставляются для проверки преподавателю в письменной форме и защищаются на семинарском занятии в соответствии с планом.

Реферат - это творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и учебной литературы по теме исследования, способствует углублению и расширению теоретических знаний студентов по отдельным темам дисциплины, развивает навыки самостоятельной работы с научной и учебной литературой.

Каждый студент должен подготовить реферат (для студентов дневной формы обучения - по самостоятельно выбранной теме из предложенного перечня, для студентов заочной формы обучения - в соответствии с порядком расположения ФИО студентов в списке в журнале учебной группы). Перечень тем рефератов выдается преподавателем в начале семестра.

Контроль подготовки реферата происходит на консультациях; для студентов дневной формы обучения доклад по реферату проводится на семинарском занятии и учитывается как его защита; для студентов заочной формы обучения доклад по реферату проводится на консультациях до начала экзаменационной сессии и учитывается как его защита.

Оценивание тестовых заданий для контроля знаний студентов по разделам дисциплины осуществляется преподавателем на последнем семинарском занятии по данному разделу в соответствии с планом, с оглашением оценок после проверки на следующем семинарском занятии.

Тестовое задание – краткий вопрос или ситуация, для которой тестируемый должен выбрать вариант ответа или же сконструировать такой вариант с ограничением времени выполнения, является средством объективного контроля подготовленности студента по материалам раздела дисциплины.

Время выполнения тестовых заданий по каждому разделу дисциплины (20 заданий) – 25 мин.

Оценивание при промежуточной аттестации осуществляется преподавателем по итогам устного ответа студента на вопросы экзаменационного билета (2 теоретических вопроса и 1 ситуационное задание) в соответствии с установленным графиком промежуточной аттестации.

Время подготовки по вопросам билета на экзамене – 30-45 мин.

9. Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда студента. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку. Сведения об этом, т. е. списки литературы, темы семинарских занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и семинарских занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, умениями, навыками, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Важнейшей формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление организационным развитием промышленного предприятия» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Именно овладение и усвоение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Указания по самостоятельному изучению дисциплины приведены в Методических рекомендациях по организации самостоятельной работы студентов.

Относительно проблематики учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленное обработки разделов, тем дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение сложных тем учебной дисциплины по конспектам, учебниками и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к выполнению ситуационных заданий и тестирования по разделам;
- подготовка по вопросам семинаров, написание рефератов, докладов, тематических сообщений.

Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения дисциплины. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Важнейшей частью работы студента является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило,

содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. Академическое образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения дисциплины при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы семинарских занятий. В этом случае ничего не будет упущено и студенту не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит студенту своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и передачу дисциплины.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой.

Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.

2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.

3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы

- написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;

- проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

Для подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно усвоить лекционный материал; ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему; при необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, касающимся докладов и рефератов; использовать учебно-научный потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и других научных учреждений.

Указания по подготовке к семинарам приведены в Методических рекомендациях для проведения семинарских занятий.

В течение изучения дисциплины студент должен выполнить индивидуальные задания по каждому разделу и подготовить реферат.

Выполнение индивидуального задания к разделу 1 предусмотрено в виде **аргументационного эссе**, в котором, опираясь на логически выстроенные факты, студент должен убедительно изложить собственную позицию по предложенной теме. Это должно произойти за счет рационального воздействия, которое опирается на факты, мнения ученых, первичные источники информации, статистические данные и др., эмоционального и нравственного воздействия и т.п.

Выполнение индивидуального задания к разделу 2 предусматривает разработку стратегии организационного развития и обеспечивающего ее реализацию комплекса на базе практической подготовки бакалаврских и магистерских исследований.

При подготовке реферата следует пользоваться консультациями и методическими рекомендациями преподавателя относительно структуры и оформления реферата.

Указания выполнению индивидуальных заданий и написанию рефератов приведены в отдельном документе «Индивидуальные задания» в составе учебно-методического комплекса дисциплины.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Необходимое материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает:

- наличие библиотечного фонда литературы по дисциплине (учебники и учебные пособия, журналы);

- наличие аудиторий, пригодных в техническом и санитарно-эксплуатационном плане для проведения занятий, оснащенных необходимым мультимедийным оборудованием (проектор, экран), а также компьютерной техникой (компьютер/ноутбук), обеспечивающей, в том числе, возможность выхода в Интернет;

- наличие доступного для студента выхода в Интернет. При использовании электронных изданий для самостоятельной работы студент должен располагать рабочим местом в компьютерном классе или в читальном зале библиотеки с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемой дисциплины.

Для проведения тестирования по отдельным темам и разделам дисциплины используется раздаточный материал.

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

«Управление организационным развитием промышленного предприятия»

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата
