

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.06.2022 15:44:24
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Экономический факультет

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Рекомендована МССН для направления подготовки: 38.00.00 «Экономика и управление»

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

Управление человеческими ресурсами

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения данного курса выступает изучение основных факторов, под влиянием которых организации вынуждены меняться, чтобы оставаться конкурентоспособными в современном мире, а также освоение подходов и концепций управления организационными изменениями.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление изменениями» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ОПК-3	Способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1. Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления
		ОПК-3.2. На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности
		ОПК-3.3. Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, применяя современный компьютерный инструментарий
ПКО-1	Способность оценивать воздействие внешней и внутренней среды на функционирование организации	ПКО-1.1. Способен оценивать воздействие внешней среды на функционирование организаций, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, применять методы количественного и качественного анализа информации при принятии стратегических и оперативных управленческих решений, построении экономических, финансовых и организационно-управленческих систем для решения конкретных задач управления
		ПКО-1.2. Способен анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
		ПКО-1.3. Способен проводить анализ микроусловий функционирования организации, в том числе анализ системы

		<p>управления, производственно-технологической, финансово-экономической, социальной, маркетинговой и других систем для формирования информационного обеспечения принятия управленческих решений и реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного и муниципального управления)</p>
		<p>ПКО-1.4 Способен проводить анализ распределения функций и бизнес-процессов организации, в том числе процессов принятия управленческих решений, а также выявлять направления их совершенствования для решения конкретных задач управления</p>
		<p>ПКО-1.5 Способен принимать решения об инвестировании и финансировании, используя инструменты финансового планирования и прогнозирования, навыки управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета</p>
<p>ПКО-2</p>	<p>Способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях организаций</p>	<p>ПКО-2.1 Способен участвовать в разработке и реализации стратегии организации, направленной на укрепление рыночной позиции компании и ее продуктов с учетом принципов корпоративной социальной ответственности, и функциональных стратегий, анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений</p>
		<p>ПКО-2.2 Способен разрабатывать разделы комплексных планов тактической деятельности организации и ее структурных подразделений, а также осуществлять поэтапный контроль реализации бизнес-планов, координацию деятельности исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения согласованности выполнения конкретных проектов и работ, в том числе при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений</p>
		<p>ПКО-2.3 Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения</p>

		<p>технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений, проектировать организационные структуры, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		<p>ПКО-2.4 Способен проектировать и внедрять кросс-функциональные процессы организации или административные регламенты организации: анализировать кросс-функциональные процессы организации, моделировать их, разрабатывать и усовершенствовать процессы</p>
		<p>ПКО-2.5 Способен решать ключевые профессиональные задачи с использованием горизонтальных и вертикальных деловых коммуникаций в организации и ее подразделениях, а также взаимодействия с внешними стейкхолдерами, при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного и муниципального управления), и нести за них ответственность</p>
		<p>ПКО-2.6 Способен использовать теории мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и принципов формирования команды, для проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, а также проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
ПКО-4	Способность осуществлять анализ на основе информации, содержащейся в информационной системе управления организации	<p>ПКО-4.1. Способен вести базы данных по различным показателям и осуществлять деятельность в системе документооборота организации с использованием современных информационных технологий</p> <p>ПКО-4.2. Владеет навыками документального оформления решений по всем видам деятельности.</p>

		ПКО-4.3. Владеет базовыми знаниями нормативно-правовых документов, и способен применять их в своей деятельности
--	--	---

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Управление изменениями» относится к вариативной компоненте обязательной части Блока 1 ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Управление изменениями».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики	Последующие дисциплины/модули, практики
ОПК–3	Способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Бизнес-аналитика История финансовых потрясений в мировой экономике Коммуникации в экономике и управлении Корпоративная социальная ответственность Курсовой проект "Управление изменениями" Лидерство Макроэкономика Математика (часть 1) Математика (часть 2) Методы и системы морального и материального стимулирования Методы принятия управленческих решений Миграционные режимы и паспортно-визовая дипломатия Мировая экономика Основы кадровой политики и кадрового планирования Статистика	Лидерство Корпоративная социальная ответственность Курсовой проект "Управление изменениями" Управление стратегическими альянсами Основы кадровой политики и кадрового планирования Управление развитием персонала Методы и системы морального и материального стимулирования Социальное партнерство Социальное предпринимательство Оценка персонала Преддипломная практика Управление стрессами Управление устойчивым развитием компании

		<p>Теория организации и организационное поведение Теория управления Технологические революции и экономический рост Управление изменениями Управление имиджем Управление проектами Управление развитием персонала Управление стратегическими альянсами Управление талантами Управление человеческими ресурсами Экономико-математическое моделирование Экосистемы в бизнесе</p>	<p>Стратегический контроль и аудит GR-менеджмент Гиг-экономика и шеринг персонала</p>
ПКО-1	<p>Способность оценивать воздействие внешней и внутренней среды на функционирование организации</p>	<p>Бережливое производство Курсовой проект "Управление изменениями" Методы принятия управленческих решений Проектно-технологическая практика Производственно-управленческая практика Экономико-математическое моделирование</p>	<p>Курсовой проект "Управление изменениями" Модели и методы системной динамики в менеджменте Преддипломная практика Проектно-технологическая практика</p>
ПКО-2	<p>Способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или</p>	<p>Бережливое производство Деловой этикет Инновационный менеджмент Командообразование</p>	<p>Командообразование Кросс-культурный менеджмент Методы и системы морального и материального стимулирования</p>

	функционального руководителя в подразделениях организаций	Кросс-культурный менеджмент Курсовая работа "Инновационный менеджмент" Курсовой проект "Управление изменениями" Методы и системы морального и материального стимулирования Основы кадровой политики и кадрового планирования Производственно-управленческая практика Управление имиджем Управление проектами Управление стратегическими альянсами	Организационное проектирование Основы кадровой политики и кадрового планирования Преддипломная практика Сервис-менеджмент Событийный менеджмент Социальное партнерство Управление стратегическими альянсами
ПКО-4	Способность осуществлять анализ на основе информации, содержащейся в информационной системе управления организации	Антикризисный менеджмент Курсовой проект "Управление изменениями" Организационно-экономическое планирование Управление инвестициями Управление малым бизнесом Управление операциями Экономико-математическое моделирование	Антикризисный менеджмент Курсовой проект "Управление изменениями" Модели и методы системной динамики в менеджменте Организационно-экономическое планирование Организация и планирование производства Преддипломная практика Сервис-менеджмент Управление инвестициями Управление малым бизнесом

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление изменениями» составляет 3 зачетных единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО

Вид учебной работы	Всего, ак. ч.	Семестры			
		5	6	7	8
Контактная работа, ак.ч.	51		51		
В том числе:					
Лекции (ЛК)	17		17		
Практические/семинарские занятия (СЗ)	34		34		
Лабораторные работы (ЛР)	--		--		
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	30		30		
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	27		27		
Общая трудоемкость дисциплины ак. час зач. ед.	108		108		
	3		3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Вид учебной работы
Раздел 1. Движущие силы организационных изменений	Тема 1.1. Влияние тенденции гуманизации менеджмента на развитие современных организаций.	ЛК, СЗ
	Тема 1.2. Влияние цифровизации на трансформацию организационных процессов. экономики.	ЛК, СЗ
	Тема 1.3. Социально-экономическое партнерство как основа развития трех секторов.	ЛК, СЗ
	Тема 1.4. Организационное развитие.	ЛК, СЗ
Раздел 2. Модели и подходы к осуществлению организационных изменений	Тема 2.1. Виды организационных изменений.	ЛК, СЗ
	Тема 2.2. Диагностика необходимости изменений.	ЛК, СЗ
	Тема 2.3. Стратегии и модели осуществления организационных изменений.	ЛК, СЗ
	Тема 2.4. Препятствия и риски на пути осуществления организационных изменений.	ЛК, СЗ
	Тема 2.5. Пути преодоления сопротивления организационным изменениям.	ЛК, СЗ

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины

		(при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций	ул. Миклухо-Маклая, д.6, учебная аудитория для проведения занятий <i>лекционного типа</i> , Ауд. 17: Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W - 2 шт. Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4305 – 2 шт. звуковая трибуна - 1 шт. Точка доступа WiFi
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций	ул. Миклухо-Маклая, д.6, Учебная аудитория для проведения занятий <i>семинарского типа</i> , для текущего контроля и промежуточных аттестаций, для самостоятельной работы, Ауд. 105: Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4305 Точка доступа WiFi
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве 25 шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций	ул. Миклухо-Маклая, д.6 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, <i>для текущего контроля и промежуточных аттестаций</i> , для самостоятельной работы, Ауд. 29: 21 рабочее место: Моноблок Lenovo AIO-510-22ISH Intel I5 2200 MHz/8 GB/1000 GB/DVD/audio, монитор 21" Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Экран моторизованный Digis Electra 200*150 Dsem-4303 Точка доступа WiFi
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для	ул. Миклухо-Маклая, д.6 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, для текущего контроля и

	<p>проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.</p>	<p>промежуточных аттестаций, для самостоятельной работы, Ауд. 423: 10 рабочих мест: Моноблок iMac i5 2700 MHz/8 GB/audio/монитор 21,5 Мультимедиа проектор Optoma EP761 Экран моторизованный Digis Electra 200*200 Точка доступа WiFi</p>
--	--	--

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Саратовцев, Ю. И. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Ю. И. Саратовцев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03111-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489914>
2. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489214>
3. Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489422>

Дополнительная литература:

1. Адам Бранденбургер, Барри Нейлбафф (2021). Законы конкурентного сотрудничества. URL: <https://hbr-russia.ru/management/strategiya/858437>
2. Бранденбургер А., Нейлбафф Б. Законы конкурентного сотрудничества // HBR. 2021. URL: <https://hbr-russia.ru/management/strategiya/858437>
3. Бриньольфссон Э., Макафи Э. Работа будущего: исчезнет ли средний класс? // сборник статей Harvard Business Review “HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего». С.22-30
4. Ван Альстайн М., Паркер Д., Чаудари С.П. (2017). Сетевой эффект как новый двигатель экономики. Harvard Business Review. Ключевые идеи 2017. С.21–29
5. Вичугова А. Как и зачем HR использует Big Data: технологии больших данных в управлении человеческими ресурсами. URL: <https://www.bigdataschool.ru/bigdata/big-data-hr-как-зачем-и-почему.html>
6. Владимирова И.Г. Компании будущего: организационный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. — № 2. — С.58-72.
7. Гривен М., Юй Г. Сила экосистемы: что поможет корпорациям во время кризиса // HBR. — 2020. — URL: <https://hbr-russia.ru/management/korporativnyu-opyt/849804>
8. Дафт Р. Организационные изменения и развитие // Менеджмент. СПб.: Питер, 2006. С.430–482

9. Дафт Р. Теория организации / пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2006.
10. Дафт Р., Мерфи Дж., Уилмотт Х. Инновации и изменения // Организационная теория и дизайн. СПб.: Питер, 2013. С.491–529
11. Дейвенпорт Т., Кирби Д. Перехитрить искусственный интеллект Донован Дж., Бенко К. Кадровый переворот в АТ&Т // сборник статей Harvard Business Review “HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего». С.12–18
12. Донован Дж., Бенко К. Кадровый переворот в АТ&Т // сборник статей Harvard Business Review “HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего». С.31–36
13. Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489148>
14. Крылов А. Цифровую революцию в HR можно не ждать – она уже началась // Harvard Business Review. 2017. URL: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/startapy/a21891/>
15. Лапшин А., Иванющенко М. Система Каменщинка // Ключевые идеи 2017. С. 41-49
16. Лычев Ю., Ворогушин Е. HR аналитика: основные тенденции, вызовы и практика. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf>
17. Макарова Ю. Зачем бизнес создает экосистемы и как они влияют на опыт потребителей // РБК: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5f6c55219a79475398b841bd>
18. МакКеон Г. Почему мы хвастаемся своей занятостью // HBR. 2014. URL: <https://hbr-russia.ru/karera/upravlenie-vremenem/p14014>
19. Мартин Р., Левин С., Дайчи У. Компания как экосистема: биология выживания // HBR. – 2016. – URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/a17381>
20. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: издательство «Питер», 2014.
21. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2001, С.166-167
22. Мэттью Т. Управленческое троеборье // Harvard Business Review. 2013. URL: <https://hbr-russia.ru/liderstvo/psikhologiya/a12555>
23. Потуданская, В.Ф., Алифер, Е.О. Развитие партисипативного управления на промышленных предприятиях // Креативная экономика. 2016. Т.10. №2. С.197–210.
24. Создаем банк будущего вместе. URL: <https://www.sberbankidea.ru>
25. Томас Дейвенпорт, Джулия Кирби Перехитрить искусственный интеллект // сборник статей Harvard Business Review “HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего». С.31–36
26. Трунов Д.Г. Гуманизация бизнеса: пределы и перспективы. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/16214407/>
27. Уотенпо Н. Мифы и заблуждения о бизнес-экосистемах // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/11/11/myths-and-misconceptions-about-business-ecosystems/?sh=1985021b25b9>
28. Управление изменениями / пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
29. Френсис Г., Дуглас Б. Сообщества для решения бизнес-проблем // Harvard Business Review. 2013. URL: <https://hbr-russia.ru/management/operatsionnoe-upravlenie/a11562>

30. Хадина М. Современные чат–боты в HR: почему не надо «троллить» роботов // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/347533-sovremennye-chat-boty-v-hr-pochemu-ne-nado-trollit-robotov>
31. Холкин С. К увольнению готовы // сборник статей Harvard Business Review “HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего». С.19-18
32. Хэмел Г., Занини М. Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри нее / пер. с англ. Э. Кондуковой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021.
33. Angrave D., et al. HR and Analytics: why HR is Set to Fail the Big Data Challenge. Human Resource Management Journal. Vol.26, №1, 2016. PP.1-11
34. Augsten, A., Geuy, B., Jylkäs, T., Hollowgrass, R., & Mäkelä Klippi, M. (2018). Humanizing Organizations - The Pathway to Growth. In A. Meroni, A. M. O. Medina, & B. Villari (Eds.), ServDes.2018: Service Design Proof of Concept Proceedings of the ServDes.2018 Conference (pp. 1229-1242). Linköping: Linköping university electronic press. Linköping Electronic Conference Proceedings, No. 150. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/302228827.pdf>
35. Bersin J. Big Data in Human Resources: Talent Analytics (People Analytics) Comes of Age. Forbes. 2013. URL: <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2013/02/17/bigdata-in-human-resources-talent-analytics-comes-of-age/#5dcb78624cd0>
36. Black, J., Ackers, P. (1988), The Jananisation of British Industry? A Case Study of Quality Circles in the Carpet Industry. Employee Relations. Vol.10, №6, P. 9-16. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb055133/full/html>
37. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/humanizing>
38. Chase, L. (1983), Quality Circles in Education. Educational Leadership. Vol.40, №5, P.18-26. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ276373>
39. Collective Intelligence Systems. URL: <https://ci-systems.ru/projects/sozдание-platformy-dlja-avtomatizacii-raboty-s-idejami-i-predlozhenijami-sotrudnikov-sberbank-ideja-dlja-pao-sberbank>
40. Dale L. Lunsford, Patti P. Phillips Tools Used by Organizations to Support Human Capital Analytics. Performance Improvement. Vol.57. №3. March 2018. PP.6-15. DOI DOI:10.1002/pfi.21767
41. Fernando Ressetti Pinheiro Marques Vianna, Alexandre Reis Graeml & Jurandir Peinado (2020): The role of crowdsourcing in industry 4.0: a systematic literature review, International Journal of Computer Integrated Manufacturing, DOI: 10.1080/0951192X.2020.1736714
42. Gary T. Schwartz, The Myth of the Ford Pinto Case // Rutgers Law Review. 1990. Vol. 43:1013. PP.1013-1068. URL: https://www.pointoflaw.com/articles/The_Myth_of_the_Ford_Pinto_Case.pdf
43. ISO 27500:2016. The human-centred organization — Rationale and general principles. URL: <https://www.iso.org/standard/64239.html>
44. Jack Fuller, Michael G. Jacobides, and Martin Reeves The Myths and Realities of Business Ecosystems // MIT Sloan Management Review. – 2019. – URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/the-myths-and-realities-of-business-ecosystems/>
45. James F. Moore Business Ecosystems and the View from the Firm // The Antitrust Bulletin. – Vol. 51. – №1. – 2006. – P.31-75. – URL: <https://doi.org/10.1177/0003603X0605100103>
46. Koopman, P.L., Wiersma, A.F.M. (1998), Participative Management. Personnel Psychology. Vol.3. Eds. P.J.D. Drenth, H. Thierry, C.J. de Wolff. UK: Taylor and

- Francis. PP.297-324. URL: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=usVyDGQv3sIC&oi=fnd&pg=PA297&dq=participative+management&ots=ndIqz6SoMu&sig=0fqZ7zLlGjVa0zeCK100T57iGl0&redir_esc=y#v=onepage&q=participative%20management&f=false
47. Michael G. Jacobides, Carmelo Cennamo, Annabelle Gawer Towards a Theory of Ecosystems // Strategic Management Journal. – №8(39). – 2018. – PP.1-22
 48. Petruta, B., Boer, J. (2014), Human Resources, Quality Circles and Innovation. Procedia Economics and Finance. Vol.15, P.1458-1462. URL: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00611-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00611-X)
 49. Saleh, S. D., Guo, Z. and Hull, T. (1990), The use of quality circles in the automobile parts industry. IEEE Transactions on Engineering Management, vol. 37, no. 3, pp. 198-202, DOI: 10.1109/17.104289.
 50. Tokumitsu M. In the name of love. URL: <https://www.jacobinmag.com/2014/01/in-the-name-of-love/>.
 51. Van de Klundert, M., & van Boeschoten, R. (Eds.). (2016). Organisations and Humanisation: Perspectives on organising humanisation and humanising organisations (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315599076>
 52. Wagner, J.A., & Gooding, R.Z. (1987). Shared influence and organizational behavior: A meta-analysis of situational variables expected to moderate participation-outcome relationships. Academy of Management Journal, 30, PP.524-541
 53. Waytz Adam Want employees to be more engaged? Stop fixating on productivity — and start optimizing their leisure time. URL: <https://ideas.ted.com/want-employees-to-be-more-engaged-stop-fixating-on-productivity-and-start-optimizing-their-leisure-time/>
 54. WEF – World Economic Forum (2019), Data Science in the New Economy: A New Race for Talent in the Fourth Industrial Revolution. Insight Report, p. 1–22. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Data_Science_In_the_New_Economy.pdf
 55. Wilson H. James Wearables in the Workplace // Harvard Business Review. 2013. PP.23-25
 56. Wood, R., Hull, F., & Azumi, K. (1983). Evaluating Quality Circles: The American Application. California Management Review, 26(1), 37–53. URL: <https://doi.org/10.2307/41165049>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН. URL: <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн». URL: <http://www.biblioclub.ru>
- ЭБС Юрайт. URL: <http://www.biblio-online.ru>
- ЭБС «Консультант студента». URL: www.studentlibrary.ru
- ЭБС «Лань». URL: <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС «Троицкий мост».

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/>
- поисковая система Яндекс. URL: <https://www.yandex.ru/>
- реферативная база данных SCOPUS. URL: <http://www.elsevier.com/locate/scopus/>

- научная социальная сеть. URL: <https://www.researchgate.net/>
- научная электронная библиотека. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины «Управление изменениями»

Все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины в ТУИС

<https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=13612>

Ссылка на страницу курсового проекта по дисциплине «Управление изменениями»:

<https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=16506>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Управление изменениями» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИК:

к.э.н., доцент
кафедры менеджмента



Е.В. Лылова

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

кафедрой менеджмента



В.С. Ефремов

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

д.э.н., профессор кафедры менеджмента



В.С. Ефремов