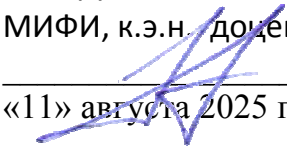


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Саровский физико-технический институт -
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего об-
разования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(СарФТИ НИЯУ МИФИ)

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра экономической теории, финансов и бухгалтерского учета

УТВЕРЖДАЮ

Зам. руководителя СарФТИ НИЯУ
МИФИ, к.э.н. доцент

 Т.Г. Соловьев
«11» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление изменениями

(наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)	38.04.01 Экономика
Наименование образовательной программы	Финансы организаций
Квалификация (степень) выпускника	магистр
Форма обучения	очная

г. Саров, 2025 г.

Программа переутверждена на 202____/202____ учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп _____ на 202____/202____ учебный год.

Заведующий кафедрой ЭТФиБУ, к.э.н., доцент

Г.Д. Беляева

Программа переутверждена на 202____/202____ учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп _____ на 202____/202____ учебный год.

Заведующий кафедрой ЭТФиБУ, к.э.н., доцент

Г.Д. Беляева

Программа переутверждена на 202____/202____ учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп _____ на 202____/202____ учебный год.

Заведующий кафедрой ЭТФиБУ, к.э.н., доцент

Г.Д. Беляева

Программа переутверждена на 202____/202____ учебный год с изменениями в соответствии с семестровыми учебными планами академических групп _____ на 202____/202____ учебный год.

Заведующий кафедрой ЭТФиБУ, к.э.н., доцент

Г.Д. Беляева

Семестр	2	ИТОГО
В форме практической подго-	32	32
Трудоемкость, кред.	2	2
Общий объем курса, час.	72	72
Лекции, час.	16	16
Практич. занятия, час.	16	16
Лаборат. работы, час.	-	-
СРС, час.	40	40
КР/ КП	-	-
Форма(ы) контроля,	зачет	36

АННОТАЦИЯ

Раскрываются теоретические вопросы управления изменениями, их место в системе управления организацией. Рассматривается концепция организационного развития, необходимость организационных изменений, вопросы эволюции теории организационных изменений. Основные принципы и этапы процесса управления изменениями. Особое внимание уделяется изучению закономерностей и моделям управления организационными изменениями, а также моделям развития и жизненного цикла организации. Рассматриваются методы диагностики и анализа организационных изменений, вопросы проектирования организационных изменений. Изучение курса направлено на формирование навыков управления организационными изменениями как неотъемлемой составляющей парадигмы современного менеджмента предприятия.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: формирование базовых теоретических знаний и основных практических навыков проведения анализа процессов, происходящих в организации, и управления изменениями в развитии организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомление обучающихся с особенностями функционирования организаций в современных условиях;
- изучение методов планирования и проведения изменений в организации;
- знакомство с нетрадиционными подходами к анализу деятельности организации;
- ознакомление с основными концепциями, базовыми теоретическими подходами и моделями управления организационными изменениями;
- ознакомление с индивидуальными и организационными основами сопротивления изменениям, а также методами преодоления сопротивлений.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Индекс дисциплины: Б1.В.ДВ.02.01

«Управление изменениями» является дисциплиной блока 1.Б в части, формируемой участниками образовательных отношений: дисциплины по выбору направления подготовки 38.04.01 «Экономика» профиль «Финансы организаций».

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины:

- «Экономическая теория»;

- «Современные концепции финансов»;
- «Методология научных исследований в профессиональной среде»;
- «Экономика организации»;
- «Краткосрочная финансовая политика организации»;
- «Долгосрочная финансовая политика деятельности организации».

Дисциплины, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

- «Проблемы современной экономики РФ»;
- «Диагностика и анализ деятельности организации»;
- «Долгосрочная финансовая политика деятельности организации»;
- «Антикризисное управление организацией и управление рисками»;
- «Современные финансовые технологии»;
- «Налоговый менеджмент»;
- «Управление затратами и ценообразование в организации»;
- «Маркетинговое управление деятельностью организации»;
- «Современный стратегический анализ»;
- «Научно-исследовательская работа»;
- другие дисциплины, как базовой части, так и части, формируемой участниками образовательных отношений;
- все виды практик, «ГИА».

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Ожидается, что в результате освоения дисциплины студент приобретет следующие компетенции:

Универсальные компетенции (УК)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	З-УК-3 Знать: основы организации командного сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде; -основные приемы и нормы социального взаимодействия; - причины сопротивления организационным изменениям и методы их преодоления. У-УК-3 Уметь: генерировать идею, выбирать направление работы команды, устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в команде, - уметь преодолевать командное сопротивление организационным изменениям, находить индивидуальные подходы к каждому члену команды для достижения поставленных целей, -разрабатывать командную стратегию. В-УК-3 Владеть: методами и приемами преодоления организационных сопротивлений, навыками разработки командной стратегии для реализации поставленной цели.
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	З-УК-5 Знать: закономерности, разнообразие и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте. У-УК-5 Уметь: понимать социокультурные различия; конструктивно взаимодействовать с людьми различных категорий с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции при реализации проектов организационных изменений; - находить и использовать необходимую для взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. В-УК-5 Владеть навыками: находить и использовать необходимую для взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп; - анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в контексте управления организационными изменениями.

Профессиональные компетенции (ПК)

в соответствии с задачами и объектами (областями знаний) профессиональной деятельности

Задача профессиональной деятельности (ЗПД)	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задачи профессиональной деятельности: организационно-управленческий			
Поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений; проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности; участие в разработке вариантов управленческих решений, обоснований их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений.	Деятельность организаций, хозяйствующих субъектов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые процессы	ПК-2 Способен анализировать внутренние и внешние факторы и условия; определять параметры финансово-экономического состояния организации и основные показатели эффективности; выполнять их экспертизу <i>Основание:</i> Профессиональный стандарт «08.008. Специалист по финансовому консультированию»	З-ПК-2 Знать внутренние и внешние факторы и условия; влияющие на изменение параметров финансово-экономического состояния организации; основные показатели эффективности. У-ПК-2 Уметь анализировать внутренние и внешние факторы и условия деятельности организации; определять параметры финансово-экономического состояния организации и основные показатели эффективности; В-ПК-2 Владеть навыками оценки внутренних и внешних факторов и условий, влияющих на изменение параметров финансово-экономического состояния организации; навыками определения параметров финансово-экономического состояния организации и основных показателей эффективности.
Организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими; поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений, участие в разработке вариантов управленческих решений, обоснований их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых	Деятельность организаций, хозяйствующих субъектов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые процессы	ПК-7 Способен руководить экономическими службами и подразделениями хозяйствующих субъектов различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти <i>Основание:</i> Профессиональный стандарт «08.018. Специалист по управлению рисками (ОТФ)»	З-ПК-7 Знать базовые принципы и функции организационного управления, содержательный и процессуальный аспекты управленческой деятельности, правила целеполагания. У-ПК-7 Уметь планировать, организовывать, мотивировать и контролировать деятельность работников экономических служб и подразделений хозяйствующих субъектов различных форм собственности, в органах государственной и муницип-

мых решений.			ципальной власти. В-ПК-7 Владеть навыками планирования, организации, мотивации, анализа и контроля деятельности экономических служб и подразделении.
Сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования, подготовка обзоров, отчетов, научных публикаций по теме исследования; участие в разработке вариантов управленческих решений, обоснований их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений.	Деятельность организаций, хозяйствующих субъектов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые процессы	ПК-8 Способен формировать информацию, разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности <i>Основание:</i> Профессиональный стандарт «08.018. Специалист по управлению рисками» (ОТФ)	З-ПК-8 Знать методы количественного и качественного анализа при принятии управленческих решений; виды управленческих решений, критерии выбора управленческих решений. У-ПК-8 Уметь разрабатывать (проектировать) варианты управленческих решений; обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности. В-ПК-8 Владеть навыками систематизации информации; проектирования управленческих решений и обоснования их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ*

4.1 Структура учебной дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (очная форма обучения) составляет 2 кредита, 72 часа, в том числе 36 часов - зачет.

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	№ не- дели	Виды учебной работы					
			Лекции	Практ. занятия/ семина- ры	Лаб. работы	СРС	Текущий контроль (форма)*	Мак- си- маль- ный балл (см. п. 5.3)
Семестр 2								
Раздел 1 Теоретические основы управления измене- ниями								
1.1	Тема 1 Теория управления организаци- онными изменениями: предмет, задачи, эволюция	1,2	2	2	-	10	УО	5
1.2	Тема 2. Закономерности и модели раз- вития и жизненного цикла организации	3,4,5, 6,7	4	6	-	12	ДЗ	5
Рубежный контроль		8	Тест					
Раздел 2 Концепции и модели управления орга- низационными изменениями								
2.1	Тема 1. Концепции и модели управлени организационными изменениями	9,10, 11,12	4	4	-	12	ДЗ	5
2.2	Тема 2. Методы диагностики и анализа организационных изменений	13,14	4	2	-	12	УО	5
2.3	Тема 3. Проектирование организацион- ных изменений	15,16	2	2	-	10	ДЗ	5
Рубежный контроль		16	Контр.					
Промежуточная аттестация			Зачет				36 / 0	0 - 50
Посещаемость								5
Итого:								100

*Сокращение наименований форм текущего, рубежного и промежуточного контроля:

УО – устный опрос

Контр. – контрольная работа

Тест – тестирование (письменный опрос)

ДЗ – домашнее задание

Зачет:

- индивидуальные творческие задания по заданной теме;
- индивидуальные задания для выполнения контрольных работ;
- тесты по темам дисциплины;
- вопросы к зачету.

Рейтинговая оценка знаний является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (см. п.5.3).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов.

Рубежный контроль осуществляется два раза в семестр на 8 и на 16 учебных неделях. Возможными вариантами оценочных средств являются любые другие оценочные средства (Тест, Контрольная работа и т.д.).

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплин

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1 Теоретические основы управления изменениями	
1.1.	Тема 1 Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция	Предмет и задачи управления изменениями, их место в системе менеджмента организации. Концепция организационного развития. Необходимость организационных изменений. Классификация организационных изменений. Эволюция теории организационных изменений. Основные принципы и этапы процесса управления изменениями. Психологические аспекты реализации изменений в организации.
1.2.	Тема 2. Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации	Сущность, свойства и законы развития организации. Модель развития и жизненного цикла организации: модель организационного развития Л. Грейнера, модель жизненного цикла организации И. Адизеса.
2.	Раздел 2 Концепции и модели управления организационными изменениями	
2.1.	Тема 1. Концепции и модели управления организационными изменениями	Виды моделей проведения изменений. Модель изменений К. Левина. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений (цикл Деминга). Концепция управления организационными изменениями Л. Грейнера. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями. Модель В. Гончарука для выбора последовательности изменений.
2.2.	Тема 2. Методы диагностики и анализа организационных изменений	Организационная диагностика. Методы диагностики. Методы организационного анализа. Выбор метода диагностики и анализ проблемных изменений в организации.
2.3	Тема 3. Проектирование организационных изменений	Задачи организационного проектирования. Этапы проектирования организационных изменений. Анализ контекста перемен. Выбор программы и проектов для проведения организационных изменений. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений; система всеобщего управления качеством; сбалансированная система показателей и ее роль в проведении изменений.

Практические/семинарские занятия

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1 Теоретические основы управления изменениями	
1.1.	Тема 1 Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция	1. Предмет и задачи управления изменениями, их место в системе менеджмента организации. 2. Необходимость организационных изменений. 3. Классификация организационных изменений. 4. Эволюция теории организационных изменений. 5. Основные принципы и этапы процесса управления изменениями. 6. Психологические аспекты реализации изменений в организации.
1.2.	Тема 2. Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации	1. Сущность, свойства и законы развития организации. 2. Модели развития и жизненного цикла организации. 3. Модель организационного развития Л. Грейнера, 4. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.

2.	Раздел 2 Концепции и модели управления организационными изменениями	
2.1.	Тема 1. Концепции и модели управления организационными изменениями	1. Виды моделей проведения изменений. 2. Модель изменений К. Левина. 3. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений (цикл Деминга). 4. Концепция управления организационными изменениями Л. Грейнера. 5. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями. 6. Модель В. Гончарука для выбора последовательности изменений.
2.2.	Тема 2. Методы диагностики и анализа организационных изменений	1. Организационная диагностика. 2. Методы диагностики. 3. Методы организационного анализа. 4. Выбор метода диагностики и анализ при изменениях в организации.
2.3	Тема 3. Проектирование организационных изменений	1. Задачи организационного проектирования. 2. Этапы проектирования организационных изменений. 3. Выбор программы и проектов для проведения организационных изменений 4. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений 5. Система всеобщего управления качеством 6. Сбалансированная система показателей и ее роль в проведении изменений.

4.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов

При изучении дисциплины используются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельный поиск литературы по разделам и темам курса;
- изучение литературы и подготовка к практическому занятию, проводимому в форме дискуссии;
- самостоятельное изучение тем, предложенных преподавателем;
- ответы на вопросы для обсуждения;
- подготовка к тестированию, решению задач и упражнений;
- выполнение домашних ситуационных задач;
- подготовка к итоговому тестированию;
- подготовка к зачету.

Учебно-методические пособия:

1. Методические рекомендации по выполнению индивидуального творческого задания по дисциплине «Управление изменениями», протокол №

Интерактивные формы, используемые в учебном процессе

Раздел дисциплины (тема)	Интерактивная форма	Кол-во часов	Методы и средства контроля
Раздел 1. Теоретические основы управления изменениями 1.1. Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция 1.2. Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации	Дискуссия, ситуационные задачи, выполнение заданий	2 6	Оценка активности участия студента в дискуссии. Презентация результатов деятельности студентов Оценка активности участия студента в дискуссии. Презентация результатов деятельности студентов
Раздел 2. Концепции и модели управления организационными изменениями Тема 2.1. Концепции и модели управления организационными изменениями	Ситуационные задачи, выполнение заданий	4	Обсуждение выполненных студентами заданий, презентация результатов деятельности студентов
2.2. Организация рабочего дня: методы и механизмы	Ситуационные задачи, выполнение заданий	2	Обсуждение результатов деятельности студентов и их презентация
2.3 Проектирование организационных изменений	Дискуссия, ситуационные задачи, выполнение заданий	2	Обсуждение выводов, презентация результатов деятельности студентов

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине.

5.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения представлена в следующей таблице:

Раздел	Темы занятий	Компетенция	Индикаторы освоения	Текущий контроль, неделя
Семестр 2				
Раздел 1	Тема 1 Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция	УК-3 УК-5 ПК-2 ПК-7 ПК-8	3-УК-3; У-УК-3; В-УК-3; 3-УК-5; У-УК-5; В-УК-5; 3- ПК-2; У- ПК-2; В- ПК-2; 3- ПК-7; У- ПК-7; В- ПК-7; 3- ПК-8; У- ПК-8; В- ПК-8	УО 4
	Тема 2. Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации			ДЗ 7
Рубежный контроль		УК-3 УК-5 ПК-2 ПК-7 ПК-8	3-УК-3; У-УК-3; В-УК-3; 3-УК-5; У-УК-5; В-УК-5; 3- ПК-2; У- ПК-2; В- ПК-2; 3- ПК-7; У- ПК-7; В- ПК-7; 3- ПК-8; У- ПК-8; В- ПК-8	Тест 8
Раздел 2	Тема 1. Концепции и модели управления организационными изменениями	УК-3 УК-5 ПК-2 ПК-7 ПК-8	3-УК-3; У-УК-3; В-УК-3; 3-УК-5; У-УК-5; В-УК-5; 3- ПК-2; У- ПК-2; В- ПК-2; 3- ПК-7; У- ПК-7; В- ПК-7; 3- ПК-8; У- ПК-8; В- ПК-8	ДЗ 12
	Тема 2. Методы диагностики и анализа организационных изменений			УО14
	Тема 3. Проектирование организационных изменений			ДЗ 16
Рубежный контроль		УК-3 УК-5 ПК-2 ПК-7 ПК-8	3-УК-3; У-УК-3; В-УК-3; 3-УК-5; У-УК-5; В-УК-5; 3- ПК-2; У- ПК-2; В- ПК-2; 3- ПК-7; У- ПК-7; В- ПК-7; 3- ПК-8; У- ПК-8; В- ПК-8	Тест 16
Промежуточная аттестация		УК-3 УК-5 ПК-2 ПК-7 ПК-8	3-УК-3; У-УК-3; В-УК-3; 3-УК-5; У-УК-5; В-УК-5; 3- ПК-2; У- ПК-2; В- ПК-2; 3- ПК-7; У- ПК-7; В- ПК-7; 3- ПК-8; У- ПК-8; В- ПК-8	Зачет

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

5.2.1. Оценочные средства для текущего контроля

5.2.1.1. Примерные темы домашнего задания

а) примерные задания (вопросы):

1. С помощью одной из моделей развития или жизненного цикла организации опишите эволюцию конкретной организации (это может быть организация, в которой вы проходили практику).

2. Определите стадию развития, на которой находится конкретная организация, подтвердите свои выводы фактами.

3. В чем отличия моделей организационных изменений К. Левина и Д. Коттера. Опишите каждую из них.

4. Опишите на примерах проведение положительных и отрицательных организационных изменений на российских предприятиях.

5. Что такое реинжиниринг бизнес-процессов и к какому типу организационных изменений он относится. На каком уровне организации он осуществляется Обоснуйте свой ответ.

6. С учетом изученных концепций и моделей изменений составьте программу изменений для какого-либо процесса (можно взять элементы учебного процесса, например, выполнение домашнего задания).

7. Какими качествами должен обладать лидер перемен. Составьте рекомендации лидеру перемен по осуществлению его деятельности.

8. Постройте причинно-следственные диаграммы для следующих показателей качества: низкое качество ксерокопий, опоздание к назначенному сроку.

9. Проведите диагностическое исследование методом SWOT-анализа на примере любой организации.

10. Составьте алгоритм проектирования организационных перемен. На каком этапе могут возникнуть наибольшие трудности в реализации данного алгоритма.

5.2.1.2. Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1 Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция

1. Предмет и задачи управления изменениями, их место в системе менеджмента организации.

2. Необходимость организационных изменений.
3. Классификация организационных изменений.
4. Эволюция теории организационных изменений.
5. Основные принципы и этапы процесса управления изменениями.
6. Психологические аспекты реализации изменений в организации.

Тема 2 Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации

1. Сущность, свойства и законы развития организации.
2. Модели развития и жизненного цикла организации.
3. Модель организационного развития Л. Грейнера,
4. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.

Тема 3 Концепции и модели управления организационными изменениями

1. Виды моделей проведения изменений.
2. Модель изменений К. Левина.
3. Цикл PDCA как основа непрерывных изменений (цикл Деминга).
4. Концепция управления организационными изменениями Л. Грейнера.
5. Концепции «жесткого» и «мягкого» управления изменениями.
6. Модель В. Гончарука для выбора последовательности изменений.

Тема 4 Методы диагностики и анализа организационных изменений

1. Организационная диагностика.
2. Методы диагностики.
3. Методы организационного анализа.
4. Выбор метода диагностики и анализ при изменениях в организации.

Тема 5 Проектирование организационных изменений

1. Задачи организационного проектирования.
2. Этапы проектирования организационных изменений.
3. Выбор программы и проектов для проведения организационных изменений
4. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений
5. Система всеобщего управления качеством
6. Сбалансированная система показателей и ее роль в проведении изменений.

5.2.1.3. Наименование оценочного средства

а) Вопросы для дискуссий:

1. Качества лидера перемен; требования, предъявляемые к лидерам перемен
2. Условия применения концепций «жесткого» и «мягкого» управления изменени-

ями.

3. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений
4. Возможность применения цикла PDCA как основы непрерывных изменений (цикл Деминга) в российских условиях.
5. Психологические аспекты реализации изменений в организации.

б) Варианты индивидуальных творческих заданий:

Изложить с обоснованием своей точки зрения

1. Организационные и поведенческие факторы в обеспечении организационных изменений
2. Технологии организационных изменений
3. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов
4. Всеобщее управление качеством как метод организационных изменений
5. Обучающаяся организация как метод изменения организационной культуры
6. Функциональное и процессно-ориентированное управление: общее и различия
7. Современные подходы к проектированию организационных структур
8. Методы управления изменениями организационной культуры
9. Оценка результативности проведения организационных изменений
10. Системный характер управления изменениями
11. Методика осуществления перемен
12. Стандарты ISO и причины их появления
13. Сопrotивление изменениям и наиболее распространенные его формы
14. Сравнительная характеристика «Теории Е» и «Теории О». Обоснование возможности их одновременного применения.

5.2.2. Оценочные средства для рубежного контроля

5.2.2.1. Примерные вопросы для тестового задания:

Тема 1 Теория управления организационными изменениями: предмет, задачи, эволюция

1 Изменения

- а) +обязательно происходят во всех организациях без исключения
- б) стали проводиться в организациях только в конце 20 века
- в) должны происходить только в кризисных организациях
- г) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях

2 Типология видов организационных изменений

- а) не имеет смысла при планировании и проведении изменений
- б) +имеет практическое и теоретическое значение
- в) представляет интерес для студентов
- г) представляет интерес для ученых

3 Цель изменений:

- а) сократить персонал
- б) устранить недостатки во внутренней среде организации
- в) изменить выпускаемые продукты и структуру
- г) +устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды

4 К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:

- a) низкий профессионализм персонала
- b) +внешние и внутренние
- c) внешние, внутренние, психологические
- d) логические, социологические, психологические

5 Основные уровни организационных изменений

- a) +индивидуальный, групповой, системный
- b) внешний и внутренний
- c) логический, социологический, психологический
- d) закрытый и открытый

Тема 2 Закономерности и модели развития и жизненного цикла организации

6 Модель изменений «размораживание — действие — замораживание» предложена

- a) Коттером
- b) Грейнером
- c) Мильнером
- d) +Левином

7 Модель Кемерон и Грина

- a) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
- b) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
- c) +описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений
- d) расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе

8 Знание моделей процесса организационных изменений

- a) представляет интерес для ученых
- b) не имеет смысла при планировании изменений
- c) представляет интерес для студентов
- d) +имеет практическое и теоретическое значение

9 Модели процесса организационных изменений

- a) противоречат друг другу
- b) должны одновременно использоваться при проведении изменений
- c) +могут иметь разное количество этапов

10 Модель Коттера

- a) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации

- b) +расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе
- c) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
- d) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений

12 Модель процесса организационных изменений

- a) набор математических формул
- b) +упрощенное описание действий специалистов по проведению изменений
- c) описание опыта проведения изменений в какой-либо организации
- d) в практике управления изменениями не используется

Тема 3 Концепции и модели управления организационными изменениями

13 Для оценки необходимости изменений и готовности к ним организации

- a) невозможно воспользоваться тестами
- b) +можно воспользоваться различными тестами

14«Алмаз» Левитта

- a) описывает основные этапы проведения изменений
- b) +показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
- c) описывает текущее состояние и основные направления изменений
- d) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения

15 Для проведения изменений в организации требуется

- a) желание руководства
- b) наличие проблем
- c) +наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства
- d) отсутствие сопротивления изменениям

16 Диагностика —

- a) анализ производственной деятельности
- b) +анализ сильных и слабых сторон организации с целью определения необходимости и направлений изменений в организации
- c) анализ кадрового состава
- d) анализ финансового состояния

17 Модель Надлера — Ташмена

- a) +описывает текущее состояние и основные направления изменений
- b) описывает основные этапы проведения изменений
- c) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения

- d) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях

18 Модель К.Левина «Анализ поля сил»

- a) +описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
- b) описывает текущее состояние и основные направления изменений
- c) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
- d) описывает основные этапы проведения изменений

Тема 4 Методы диагностики и анализа организационных изменений

19 Команда проекта организационных изменений подбирается по

- a) личностным характеристикам
- b) профессиональным признакам
- c) +профессиональным и личностным характеристикам

20 Агент изменений — это

- a) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- b) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- c) +человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений
- d) человек или группа, отвечающая за проведение изменений

21 Команда проекта изменений в организации

- a) выполняет функции по подготовке персонала к проведению изменений
- b) +выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала
- c) выполняет функции по оценке уровня сопротивления изменениям и его снижению
- d) выполняет функции, связанные с обоснованием и реализацией предложений по изменению

22 Подвергаемый изменению — это

- a) +человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- b) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- c) человек или группа, отвечающая за проведение изменений
- d) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

23 В команду проекта организационных изменений

- a) могут входить только представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- b) могут входить только специалисты предприятия

- с) +могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений

24 Проводник изменений — это

- а) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- б) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- с) +человек или группа, отвечающая за проведение изменений
- д) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

25. В команду проекта организационных изменений:

- а) могут входить только представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
- б) могут входить только специалисты предприятия
- в) могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений

26 Проводник изменений – это:

- а) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
- б) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений человек или группа, отвечающая за проведение изменений
- в) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

Тема 5 Проектирование организационных изменений

27 Основные виды сопротивления изменениям

- а) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей
- б) +индивидуальное, групповое, системное
- с) открытое и закрытое
- д) логическое, социологическое, психологическое

28 Контроль направлен на:

- а) оценку использования ресурсов
- б) ресурсы, деятельность, качество, результаты
- в) соблюдение сроков выполнения работ
- г) сравнение запланированного и достигнутого

29 Принципы контроля:

- а) организация формулирует самостоятельно
- б) обоснованы специалистами по управлению изменениями
- в) в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют
- г) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений

30 Процесс контроля:

- а) имеет дискретный характер
- б) произвольный характер
- в) имеет циклический характер
- г) имеет необязательный характер

31. Цель контроля:

- а) выявление отклонений, проблем, рисков
- б) проведение наказаний и вознаграждений

32 Внесение корректив в проект изменений

- а) не требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности
- б) требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности

33 Критерии и показатели результативности изменений

- а) должны быть разработаны командой проекта изменений
- б) должны предложить консультанты
- в) нужно найти в литературе

34 Методы оценки результативности проекта изменений

- а) носят объективный характер
- б) носят смешанный характер
- в) носят субъективный характер

35 Результативность организационных изменений измеряется

- а) качественными показателями
- б) количественными и качественными показателями
- в) количественными показателями
- г) результативность рассчитать невозможно

36 Результативность организационных изменений рассчитывается

- а) на промежуточных этапах и после завершения проекта
- б) на промежуточных этапах проекта изменений
- в) результативность рассчитать невозможно
- г) после завершения проекта изменений

5.2.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

5.2.3.1 Примерные вопросы к зачету

1. Понятие и предпосылки организационных изменений.
2. Ключевые факторы изменений.
15. Понятие и предпосылки организационных изменений.
16. Ключевые факторы изменений.
17. Классификация организационных изменений.
18. Принципы управления процессом изменений.
19. Этапы процесса управления организационными изменениями.
20. Восьмиступенчатая модель управления изменениями Дж. Коттера.
21. Области организационных изменений.
22. Понятия «развитие организации», «функционирование организации», «организационные изменения» и их взаимосвязь. «Жизненный цикл организации».
23. Модель организационного развития Л. Грейнера.
24. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.
25. Модель изменений К. Левина. Анализ поля сил.
26. Причины сопротивления изменениям, логика их преодоления по К Левину.
27. Методы «размораживания», используемые в модели К. Левина.
28. Методы изменения (перехода), используемые в модели К. Левина.
29. Методы «замораживания», используемые в модели К. Левина.
30. Цикл РДСА (цикл Деминга) как эффективный метод совершенствования деятельности компании.
31. Концепция организационных изменений по Л. Грейнеру.
32. Концепция «жесткого» и «мягкого» управления изменениями.
33. Модель В. Гончарука для выбора последовательности изменений.
34. Зависимость результата изменений от динамики внедрения (пошаговость и непрерывность).
35. Понятие организационной диагностики и ее задачи.
36. Цели организационной диагностики.
37. Методы проведения организационной диагностики.
38. Содержание метода организационного анализа: SWOT-анализ.
39. Содержание метода организационного анализа: STEP (PEST) анализ.
40. Характеристика причинно-следственной схемы Исикавы как метода организационного анализа.
41. Достоинства и недостатки отдельных методов организационной диагностики. Принципы выбора метода диагностики.
42. Понятие и задачи организационного проектирования.
43. Характеристика системного и процессного подходов к управлению изменениями.
44. Этапы проектирования изменений в функционирующей организации.
45. Методы осуществления организационного проектирования.
46. Анализ контекста перемен (факторов, определяющих различные подходы к переменам в организации).
47. Бенчмаркинг как инструмент проведения изменений.
48. Этапы реализации бенчмаркингowego проекта.
49. Концепция всеобщего управления качеством (TQM) как программа для проведения организационных изменений.
50. Сбалансированная система показателей (ССП) и ее роль в проведении изменений.
51. Этапы процесса внедрения сбалансированной системы показателей в компании.

- 52. Виды подходов к реализации организационных изменений.
- 53. Типичные ошибки при осуществлении изменений.
- 54. Особенности принятия решений о внедрении изменений.
- 55. Подготовка и осуществление нововведения.
- 56. Факторы неопределенности при осуществлении изменений.
- 57. Управление изменениями в структуре организации. Понятие реструктуризации.
- 58. Управление изменениями бизнес-процессов. Понятие реинжиниринга бизнес-процессов.
- 59. Управление персоналом в условиях организационных изменений.
- 60. Личные и организационные барьеры в сопротивлении изменениями.
- 61. Методы преодоления сопротивления изменениям.
- 62. Факторы преодоления сопротивления изменениям.
- 63. Принципы проведения успешных изменений.
- 64. Факторы, оказывающие влияние на изменение организационной культуры, и типы ее изменений.

б) пример экзаменационного билета

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

- 1. Содержание метода организационного анализа: SWOT-анализ.
- 2. Факторы, оказывающие влияние на изменение организационной культуры, и типы ее изменений

Подпись преподавателя _____

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

- 1. Понятие и предпосылки организационных изменений
- 2. Особенности принятия решений о внедрении изменений.

Подпись преподавателя _____

5.3. Шкалы оценки образовательных достижений

Рейтинговая оценка знаний является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Шкала каждого контрольного мероприятия лежит в пределах от 0 до установленного максимального балла включительно. Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет собой сумму баллов, заработанных студентом при выполнении заданий в рамках текущего и промежуточного контроля.

Итоговая оценка выставляется в соответствии со следующей шкалой:

Сумма баллов	Оценка по 4-ех балльной шкале	Оценка ECTS	Требования к уровню освоению учебной дисциплины
90-100	5 – «отлично»	A	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы.
85-89	4 – «хорошо»	B	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.
75-84		C	
70-74		D	
65-69	3 – «удовлетворительно»	E	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.
60-64			
Ниже 60	2 – «неудовлетворительно»	F	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Резник, С. Управление изменениями [Электронный ресурс]: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, И.С. Чемезов. ВО – бакалавриат. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 379 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015901-0. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=350160>. Коэффициент книгообеспеченности 1.

2. Резник, С. Д. Управление изменениями [Электронный ресурс]: Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации / С.Д. Резник. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 210 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-011749-2. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542542> Коэффициент книгообеспеченности 1.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Кожевина, О. В. Управление изменениями [Электронный ресурс]: Учебник / О.В. Кожевина.- 2-е изд., испр. и доп. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат).- ISBN 978-5-16-009813-5.- Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=536035> Коэффициент книгообеспеченности 1.

2. Шермет, М. А. Управление изменениями [Электронный ресурс] /М.А. Шермет.– Москва: Издательский дом «Дело», 2015. – 129 с. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=443299&sr=1 Коэффициент книгообеспеченности 1.

3. Цай, Е.Л. Управление изменениями: учебное пособия / Е.Л. Цай, И.А. Шевчук, Д.В. Нехайчук. – Москва: Изд-во Типография Ариал, 2020. – 204 с.- ISBN :978-5-907310-50-6. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42945613> -22.12.2022

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

**Программное обеспечение, профессиональные базы данных и
информационные справочные системы**

Тип программного обеспечения	Наименование	Схема лицензирования, режим доступа
Операционная система	Microsoft Windows	Подписка Open Value Subscription – Education Solutions (OVS-ES) по договору № _____
Офисный пакет	Microsoft Office	
Интернет-браузер	Internet Explorer	Является компонентом операционной системы Microsoft Windows
	Opera	Бесплатное ПО, http://www.opera.com/ru/terms
	Google Chrome	Бесплатное ПО, http://www.google.com/intl/ru/policies/terms/
	Яндекс.Браузер	Бесплатное ПО, https://yandex.ru/legal/browser_agreement/

Тип программного обеспечения	Наименование	Схема лицензирования, режим доступа
Мультимедийный плеер	Windows Media Player	Является компонентом операционной системы Microsoft Windows
	QuickTime Player	Бесплатное ПО, https://www.apple.com/legal/sla/
Информационно-правовая система	Консультант Плюс	Комплект для образовательных учреждений по договору № _____, сетевой доступ
Просмотр и печать файлов в формате PDF	Adobe Reader	Бесплатное ПО, http://www.adobe.com/ru/legal/terms.html

Специальное программное обеспечение не требуется

LMS И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ:

1. Национальная платформа открытого образования

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение включает в себя аудитории и кабинеты, оборудованные мультимедийными средствами обучения, компьютерные классы.

Изложение лекционного материала сопровождается демонстрацией слайдов, графических и видеоматериалов. Практические занятия проводятся в компьютерных классах, компьютеры подключены к сети Интернет. Наличие копировальной и множительной техники позволяет обеспечить каждого студента текстами деловых игр, кейсов и другими раздаточными материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ОС НИЯУ МИФИ по направлению 38.03.01 «Экономика» реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых игр, разбор конкретных ситуаций и др.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках учебного курса студенты работают с лекциями, рекомендованной литературой, готовятся к тестированию, выполняют домашние задания. В процессе подготовки студенты используют специализированные программные продукты: информационные источники, размещенные в сети Интернет (официальные сайты, веб-порталы и веб-представительства организаций и учреждений, тематические форумы и телекоммуникации), электронные учебники и учебно-методические пособия.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом образовательной программы на изучение дисциплины «Управление изменениями» отводится один семестр, промежуточной формой контроля является зачет.

При изучении дисциплины методически целесообразно в каждом разделе курса выделить наиболее важные моменты и акцентировать на них внимание обучающихся.

Изучение дисциплины " управление изменениями" предполагает освоение материалов лекций, систематическую работу студентов в ходе проведения практических занятий, решение контрольных и тестовых заданий, выполнение заданий для самостоятельной работы.

На лекциях раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, ставятся акценты на наиболее сложных положениях изучаемого материала. Материалы лекции используются студентами для подготовки к практическим занятиям.

Целью практического занятия является рассмотрение основных и наиболее проблемных вопросов в рамках темы занятия, контроль за степенью усвоения студентами пройденного материала и ходом выполнения ими заданий для самостоятельной работы. В ходе практических занятий закрепляются умения и навыки разработки личных планов жизнедеятельности студента, графиков, диаграмм. Занятия предполагают выполнение тестовых заданий.

Задания для самостоятельной работы предусмотрены для закрепления и расширения знаний, умений и навыков, приобретенных в результате изучения дисциплины. Задания выполняются студентами в письменном виде во внеаудиторное время.

Работа должна носить творческий характер. При ее оценке учитывается обоснованность и оригинальность выводов. В письменной работе студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты задания, четко сформулировать и аргументировать свою позицию по исследуемым вопросам.

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины.

При подготовке к лекции необходимо продумать место темы в курсе, ее связь с предыдущим и уже изученным материалом, ознакомиться с рекомендуемой литературой. После прослушивания лекции следует изучить законспектированные материалы, проработать основные понятия, найти и сформулировать ответы на вопросы для самоконтроля.

В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы. При подготовке к практическому занятию следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практику. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Готовясь к реферативному сообщению, а также при подготовке презентации по теме доклада, целесообразно обращаться за методической помощью к преподавателю или соответствующим методическим указаниям.

Работа с литературой. Всю литературу можно разделить на учебную (учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы), официальные издания (Законы, Постановления, ГОСТы и т.п.), справочную (справочники, словари, энциклопедии и т.п.), периодическую (научные журналы, каталоги и т.п.). Учебная литература делится на основную (рекомендуемую) и дополнительную (для более углубленного изучения дисциплины).

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник - это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

Важное значение в настоящее время приобретает умение студента работать с новыми информационными технологиями, а также с электронными образовательными ресурсами. Информационные технологии применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных и научных работ (докладов, выступлений на семинарах, презентаций);
- демонстрация дидактических материалов с использованием мультимедийных технологий;
- использование электронной образовательной среды СарФТИ НИЯУ МИФИ;
- использование информационно-справочного обеспечения, такого как: онлайн словари, справочники;
- использование специализированных справочных систем (электронных учебников), коллекций иллюстраций и фотоизображений;
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

Преподавание дисциплины требует в каждой теме выделить наиболее важные, базовые моменты и сделать акцент на них.

Обеспечение образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья при реализации дисциплины «Управление изменениями» может осуществляться в адаптированном виде с учетом специфики освоения и дидактических требований, исходя из индивидуальных возможностей по личному заявлению студента.