



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Менеджмента в строительстве

УТВЕРЖДАЮ
Начальник учебно-методического управления

«31» октября 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление изменениями

направление подготовки/специальность 38.04.05 Бизнес-информатика

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Бизнес-анализ систем
управления строительной организацией

Форма обучения очная

Санкт-Петербург, 2024

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью дисциплины является формирование у обучающихся системных знаний, умений и навыков владения методами научного решения проблемных вопросов в сфере управления изменениями, достаточных для бизнес-анализа систем менеджмента строительной организации.

Задачи дисциплины:

- изучение основных понятий, категорий, раскрывающих суть изменений, особенностей развития теории изменений, закономерностей развития процессов изменений, теории и практики управления процессами изменений, проблем восприимчивости организаций к внедрению нового;
- формирование умений выделять проблемы управления процессами изменений;
- овладение приемами анализа причин сопротивления персонала изменениям;
- приобретение практических навыков использования методик отбора и оценки проектов изменений.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
ПК-3 Способен разрабатывать стратегию управления изменениями в строительной организации	ПК-3.1 Осуществляет выбор направления развития организации	знает основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; принципы управления организационными изменениями, технологии реинжиниринга бизнес-процессов; умеет анализировать внешние и внутренние причины организационных изменений, выявлять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; владеет навыками использования методов преодоления сопротивления изменениям, методами управления организационными изменениями: навыками формирования команды по управлению изменениями.
ПК-3 Способен разрабатывать стратегию управления изменениями в строительной организации	ПК-3.2 Определяет цели и задачи, основные параметры и ключевые показатели эффективности разрабатываемых стратегических изменений в строительной организации	знает основные бизнес-процессы в организации; принципы организации операционной деятельности, основные методы и инструменты управления операционной деятельностью организации при реализации функциональной и конкурентной стратегии; умеет планировать операционную деятельность организации; организует процесс внедрения инновационной разработки и ее документальное оформление; владеет методами реализации стратегий на уровне бизнес единицы; методами организации операционной деятельности.

ПК-3 Способен разрабатывать стратегию управления изменениями в строительной организации	ПК-3.3 Разрабатывает план реализации стратегических изменений в строительной организации	<p>знает инструментальные средства анализа и планирования рисков при организации изменений; модели и подходы к изменениям в организации;</p> <p>умеет планировать реализацию организационных изменений; проводить качественный и количественный анализ рисков в проектах</p> <p>владеет методами преодоления сопротивления изменениям; технологиями планирования работы с рисками в соответствии с полученным заданием.</p>
ПК-3 Способен разрабатывать стратегию управления изменениями в строительной организации	ПК-3.4 Осуществляет мониторинг процесса проведения стратегических изменений в строительной организации	<p>знает закономерности, принципы и технологические параметры процесса оценки управления стратегическими изменениями в организации;</p> <p>умеет качественно и количественно оценивать процессы и проблемы стратегического управления организационными изменениями; осуществлять мониторинг практической реализации стратегических изменений; использовать организационный опыт для повышения показателей эффективности деятельности организации;</p> <p>владеет навыками разработки управленческих решений, связанных с организацией мониторинга деятельности строительной организации.</p>

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.В.03 основной профессиональной образовательной программы 38.04.05 Бизнес-информатика и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Проектный менеджмент	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5
2	Командообразование, самоуправление и социальная адаптация в профессиональной деятельности	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
3	Практика по управлению бизнес-процессами в строительной организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
4	Управление в строительстве	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-3.3

Для изучения дисциплины обучающиеся должны:

Знать: виды и область применения основных методов и моделей теории управления, характеристики данных для применения метода или модели теории управления; современные инструменты и методики расчета показателей производственной деятельности предприятия,

Уметь: применить инструменты экономико-математического моделирования для решения типовых задач управления с применением инструментов электронных таблиц; основные методы и инструменты анализа, принятия и реализации организационно-управленческого решения; соотнести проблему, метод ее решения и ожидаемый результат организационно-управленческого решения; диагностировать тип управленческой задачи; выявлять проблему; применять на практике различные методы организации производственной деятельности исходя из сложившейся ситуации

Владеть: базовыми навыками формализации управленческой ситуации для решения типовых задач менеджмента; навыком анализа информации для применения метода или модели теории управления; навыками планирования, анализа производственной деятельности и разрабатывать проект корректирующих действий.

№ п/п	Последующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-1.4, УК-1.5, УК-1.6, УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3, УК-4.4, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ПК(Ц)-1.1, ПК(Ц)-1.2, ПК(Ц)-1.3, ПК(Ц)-1.4, ПК(Ц)-1.5, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов	Из них часы на практическую подготовку	Семестр
			3
Контактная работа	48		48
Лекционные занятия (Лек)	16	0	16
Практические занятия (Пр)	32	0	32
Иная контактная работа, в том числе:	1,05		1,05
консультации по курсовой работе (проекту), контрольным работам (РГР)	0,4		0,4
контактная работа на аттестацию (сдача зачета, зачета с оценкой; защита курсовой работы (проекта); сдача контрольных работ (РГР))	0,4		0,4
контактная работа на аттестацию в сессию (консультация перед экзаменом и сдача	0,25		0,25
Часы на контроль	8,75		8,75
Самостоятельная работа (СР)	86,2		86,2
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)			
часы:	144		144
зачетные единицы:	4		4

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

5.1. Тематический план дисциплины (модуля)

№	Разделы дисциплины	Семестр	Контактная работа (по учебным занятиям), час.						СР	Всего, час.	Код индикатора достижения компетенции
			лекции		ПЗ		ЛР				
			всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку			
1.	1 раздел. 1-й раздел. Теоретические основы исследования и проектирования изменений										
1.1.	Тема 1. Теоретические основы исследования и проектирования изменений	3	4		8				21	33	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4
2.	2 раздел. 2-й раздел. Методические аспекты управления изменениями										
2.1.	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	3	4		8				22	34	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4
3.	3 раздел. 3-й раздел. Управление проектами изменений										
3.1.	Тема 3. Управление проектами изменений	3	4		8				21	33	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4
4.	4 раздел. 4-й раздел. Сопротивление изменениям и методы их устранения										
4.1.	Тема 4. Сопротивление изменениям и методы их устранения	3	4		8				22,2	34,2	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4
5.	5 раздел. Иная контактная работа										
5.1.	Контрольная работа	3								0,8	ПК-3.2, ПК-3.3
6.	6 раздел. Контроль										
6.1.	Зачет с оценкой	3								9	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4

5.1. Лекции

№ разд	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
1	Тема 1. Теоретические основы исследования и проектирования изменений	<p>Теоретические основы исследования и проектирования изменений Философский уровень методологии исследования изменений. Парадокс возникновения нового. Диалектическое противоречие. Виды изменений и их причины. Классификационные признаки: целенаправленность изменений, направленность сил, побуждающих к изменению, характер побуждения, преследуемые цели, способы осуществления изменений, глубина изменений, значимость изменения и др. Частнонаучный уровень методологии исследования изменений. Модели планируемых изменений: модель контекста и процесса Э. Петтигрю, модель изменений К. Левина, модель «исследования - действия», модель планирования изменений, модель изменений Т. Каммигса и К. Уорли. Методический уровень методологии исследования и проектирования изменений: процесс изменений, субъект изменений, объекты изменений, объекты развития, стратегии изменений.</p>
2	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	<p>Методические аспекты управления изменениями Политика управления изменениями: «ОТ – ЧЕРЕЗ - К». Модели управления изменениями. Управление проектами – сочетание людей, систем и методов. Модель участия: образование и консультирование, участие и привлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашение, манипулирование и сотрудничество, открытое и скрытое принуждение. Политическая модель: влияние на заинтересованные группы. Внутренний и внешний контекст изменений. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями: управление по целям; управление по результатам; управление на базе потребностей и интересов; управление путем постоянных проверок и указаний; управление на базе активизации деятельности персонала; управление на базе «искусственного интеллекта». Модели выбора стратегий развития организации: стратегическое планирование, развитие культуры организации, трансформация, организационное проектирование, реструктуризация, реинжиниринг, бенчмаркинг и др.</p>
3	Тема 3. Управление проектами изменений	<p>Управление проектами изменений Соответствие проекта целям организации. Планирования организационных изменений: анализ ситуации, проектирование новшества, подготовка проекта решения, принятие решения. Реализации плана изменений. Создание системы управления, включающей субъекта и объекта управления, обеспечивающей выполнение всех управленческих функций, применение всего комплекса управленческих методов, использование различных управленческих стилей. Мотивация в управлении изменениями: положительное подкрепление, стимулирование содержанием работы, использование морального стимулирования, усиление стимулирующей значимости передового опыта и пр. Контроль достижения целей изменений: подвести итоги, измерить полученные результаты; сопоставить полученные итоги с планируемыми результатами деятельности; проанализировать ход</p>

		выполнения программы изменений, причины отклонений; оценить модификацию самой организации вследствие осуществленных изменений.
4	Тема 4. Сопротивление изменениям и методы их устранения	<p>Сопротивление изменениям и методы их устранения</p> <p>Причины сопротивления изменениям: эгоистический интерес, неправильное понимание целей и стратегии изменений, различная оценка последствий осуществления стратегии, низкая терпимость к изменениям и пр.</p> <p>Набор стереотипов сопротивления изменениям. Негативное восприятие.</p> <p>Психологические барьеры: определение и параметры. Пассивные, активные и крайние формы проявления психологических барьеров.</p> <p>Формирование готовности персонала к изменениям. Меры формирования позитивного отношения к изменениям.</p> <p>Пути преодоления сопротивления изменениям. Методы формирования психологической готовности к изменениям: диагностические, развивающие и тонизирующие.</p>

5.2. Практические занятия

№ разд	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
1	Тема 1. Теоретические основы исследования и проектирования изменений	Теоретические основы исследования и проектирования изменений Кейсы (разрешение практических ситуаций), задачи
2	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	Методические аспекты управления изменениями Кейсы (разрешение практических ситуаций), задачи
3	Тема 3. Управление проектами изменений	Управление проектами изменений Кейсы (разрешение практических ситуаций), задачи
4	Тема 4. Сопротивление изменениям и методы их устранения	Сопротивление изменениям и методы их устранения Кейсы (разрешение практических ситуаций), задачи

5.3. Самостоятельная работа обучающихся

№ разд	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	Тема 1. Теоретические основы исследования и проектирования изменений	Теоретические основы исследования и проектирования изменений Изучение литературы по теме занятия
2	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	Методические аспекты управления изменениями Изучение литературы по теме занятия
3	Тема 3. Управление проектами изменений	Управление проектами изменений Изучение литературы по теме занятия
4	Тема 4. Сопротивление изменениям и методы их устранения	Сопротивление изменениям и методы их устранения Изучение литературы по теме занятия

6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Методические рекомендации призваны помочь обучающимся организовать самостоятельную работу при изучении курса: с материалами лекций и практических занятий, литературы по общим и специальным вопросам. Самостоятельная работа обучающегося должна опираться на сформированные навыки и умения, приобретенные во время обучения. Обучающийся должен повышать уровень самостоятельности. Составляющим компонентом его работы должно стать творчество. Работая с литературой по теме семинара, делайте выписки текста, содержащего характеристику или комментарии уже знакомого вам источника. После чего вернитесь к тексту документа (желательно полному) и проведите его анализ уже в контексте изученной исследовательской литературы. Возникающие на каждом этапе работы мысли следует записывать. Анализ документа следует сделать составной частью проработки вопросов семинара и выступления студента на занятии. Общее знание проблемы, обсуждаемой на семинарском занятии, должно сочетаться с глубоким знанием источников. Некоторые вопросы раскрываются через заслушивание на семинарах докладов и сообщений, подготовленных студентами.

Умение работать с литературой означает научиться осмысленно пользоваться источниками. Прежде чем приступить к освоению научной литературы, рекомендуется чтение учебников и учебных пособий. Существует несколько методов работы с литературой. Один из них – самый известный – метод повторения: прочитанный текст целесообразно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются. Наиболее эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно произвести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения. Изучение научной, учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием РПД, а также методическими указаниями по организации самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям и в рамках самостоятельной работы по изучению дисциплины обучающимся необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники;
- выполнить практические задания в рамках изучаемой темы;
- ответить на контрольные вопросы по теме, используя материалы ФОС
- подготовиться к проверочной работе, предусмотренной в контрольных точках;
- подготовиться к промежуточной аттестации.

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	Тема 1. Теоретические основы исследования и проектирования изменений	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4	Тест
2	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4	Тест
3	Тема 3. Управление проектами изменений	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4	Тест

4	Тема 4. Сопротивление изменениям и методы их устранения	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4	Тест
5	Контрольная работа	ПК-3.2, ПК-3.3	Оценочный лист
6	Зачет с оценкой	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-3.4	Тест

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Методическое обеспечение дисциплины в среде дистанционного обучения Moodle.

Тест

Вариант 1

1. Сделать иным, внести поправки в существующее –это значит

- А) создать;
- Б) сохранить;
- В) изменить;
- Г) стабилизировать.

2. Логическая операция, раскрывающая объем понятия путем перечисления его видов,

называется:

- А) перечисление;
- Б) деление;
- В) сложение;
- Г) дифференциация.

3. По тактическому замыслу изменения подразделяются на:

- А) вводимые со стороны;
- Б) вводимые изнутри;
- В) вводимые в результате совместного труда исполнителей и руководителей;
- Г) верны все варианты.

4. Из предлагаемого перечня понятий выберите виды изменений:

- А) прогресс; Г) средства; Ж) целеполагание;
- Б) сохранение; Д) адаптация; З) обновление;
- В) система; Е) рост; И) стабилизация.

5. Силы, побуждающие к изменениям, могут быть:

- А) внешние и внутренние;
- Б) положительные и отрицательные;
- В) пассивные и активные;
- Г) верны все варианты.

6. Модель контекста и процесса предложил:

- А) К.Уорли;
- Б) К.Левин;
- В) Т.Каммигс;
- Г) Э.Петтигрю.

7. В трёхступенчатой модели изменений К.Левина присутствуют следующие этапы:

- А) исследование, обсуждение, действия;
- Б) “Размораживание”, “Движение”, “Заморозка”;
- В) диагностика, планирование и проведение изменений, оценка и институционализация изменений;
- Г) нет верных вариантов.

8. В основе какой модели лежит принцип, что вся имеющаяся информация должна свободно и открыто циркулировать между менеджментом и консультантами:

- А) модель контекста и процесса Э. Петтигрю;
- Б) трёхступенчатая модель К. Левина;
- В) модель планирования изменений;
- Г) модель исследования –действий.

9. Организационная диагностика предусматривает:

- А) признание и объяснение проблем, оценку потребности в изменениях;
- Б) определение готовности и способности организации к проведению изменений;
- В) определение требуемых управленческих и других ресурсов для изменений;
- Г) определение целей и выработку стратегии изменений;
- Д) верны все варианты.

10. На усилении функции координации и интеграции деятельности всех подразделений предприятия основано:

- А) управление по целям;
- Б) управление по результатам;
- В) управление на базе “искусственного интеллекта”;
- Г) управление на базе активизации деятельности предприятий.

11. Отметьте, какие признаки классификации организации существуют?

- А) по характеру деятельности;
- Б) по сфере деятельности;
- В) по отраслевой принадлежности;
- Г) по степени состоятельности;
- Д) по форме собственности;
- Е) по численности рабочих;
- Ж) по организационной структуре;
- З) по характеру руководителя.

12. Что относится к факторам внутренней среды организации?

- А) факторы прямого и косвенного воздействия;
- Б) структура, цели, задачи, технология и персонал;
- В) организация, планирование, мотивация и контроль.

13. Что входит во внешнюю среду организации?

- А) политика;
- Б) внешние органы государственной власти;
- В) персонал организации;
- Г) правовые факторы;
- Д) экономические условия;
- Е) потребители;
- Ж) технологические факторы;
- З) конкуренты.

14. Какие организации признаются коммерческими?

- А) любые организации, имеющие самостоятельный баланс или смету;
- Б) любые организации, зарегистрированные в реестре юридических лиц;
- В) организации, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли;
- Г) организации, не преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли.

15. В зависимости от целей деятельности выделяются следующие виды организаций (предприятий):

- А) малые, средние, крупные;
- Б) промышленные строительные, торговые;
- В) коммерческие, некоммерческие;
- Г) частные и государственные.

3. При системном подходе развитие организации трактуется как процесс:

- А) изменения устройства системы управления;
- Б) непрерывного совершенствования технологической подсистемы;
- В) расширения масштабов деятельности;
- Г) перехода на новый жизненный цикл.

16. В качестве объекта рассмотрения при системном подходе выступает:

- А) управленческая задача;
- Б) связующий процесс;
- В) организация;

Г) ситуация.

17. Различия между национальными системами управления определяют:

А) религия;

Б) закон;

В) традиция;

Г) менталитет.

18. Модель «черный ящик» рассматривает организацию как систему:

А) открытую;

Б) закрытую;

В) постоянную;

Г) временную.

19. Рассмотрение организации как некоторой целостности, состоящей из взаимозависимых частей, характерно для ... подхода.

А) системного;

Б) ситуационного;

В) процессного;

Г) стратегического.

20. Какие составляющие имеет управленческий процесс в организации?

А) входное воздействие;

Б) преобразование входного воздействия;

В) результат преобразования входного воздействия;

Г) влияние результата на входное воздействие;

Д) все ответы верны.

Вариант 2

1. В какой стратегии изменений используется подход, основанный на четком определении проблемы, сборе и изучении информации и использовании экспертов:

А) нормативная стратегия;

Б) директивная стратегия;

В) аналитическая стратегия;

Г) нет верных вариантов.

2. Обязательное требование к разработке стратегий: стратегии должны

А) представлены в функциональной форме;

Б) обеспечивать устойчивое преимущество в конкуренции;

В) вести к повышению экономического потенциала;

Г) поддерживать систему информирования персонала.

3. На системном подходе базируется:

А) методология оргпроектирования;

Б) методология реструктуризации;

В) методология реинжиниринга;

Г) методология стратегического подхода.

4. Интеграционный подход основан на трансформациях, к которым по Гражданскому кодексу

РФ

относятся:

А) слияние;

Б) присоединение;

В) выделение;

Г) верны все варианты.

5. Реинжиниринг наиболее уместен в ситуациях, когда:

А) от среды или конкурентов исходит угроза, а незначительные улучшения в прежнем способе работы не могут гарантировать результата;

Б) необходимо выявить «точки роста» (наиболее эффективные и быстро окупаемые направления бизнеса);

Г) достигается оптимальная степень полезности изделий и процессов при низких затратах.

6. Функциональный подход и методология функционально-стоимостного анализа позволяют:

А) повысить эффективность, качества принимаемых решений и увеличить адаптивности к

будущим изменениям;

Б) достичь оптимальной степени полезности изделий и процессов при низких затратах;

В) революционизировать предприятие на уровне, как методов работы, так и достигаемых результатов;

Г) сблизить локальные цели и задачи подразделений с целями и задачами организации в целом.

7. Наиболее популярной формой проведения изменений является:

А) специальные проекты и задания;

Б) целевые и рабочие группы;

В) эксперимент;

Г) показательные проекты.

8. Для проверки в ограниченном масштабе обоснованности мероприятий по перестройке в одном или двух организационных подразделениях в ограниченный период времени пользуются:

А) целевыми и рабочими группами;

Б) экспериментом;

В) показательными проектами;

Г) новыми формами организации труда.

9. Проект –это

А) требуемый результат,

Б) некий замысел,

В) изображение, описание некоторого объекта;

Г) определенные исходные данные.

10. Основными характеристиками проекта являются:

А) комплексная постановка целей;

Б) многообразный характер;

В) сжатый период времени и ограниченный объем;

Г) не регламентируемый объем и период времени;

11. Эволюционный подход к изменениям имеет место, когда:

А) изменения происходят радикально;

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

В) оба ответа верны.

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

А) эволюционный и революционный;

Б) процессный и содержательный;

В) структурный, содержательный и процессный;

Г) организационный и производственный.

13. Организационные изменения определяются как:

А) освоение компанией новых идей и моделей поведения;

Б) любые организационные перемены,

В) организационное обучение;

Г) правильного ответа нет.

14. Эволюционные изменения предполагают:

А) радикальное переосмысление и перепроектирование организации;

Б) глубокие и всесторонние перемены;

В) реинжиниринг бизнес-процессов;

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

15. В зависимости от глубины преобразований различают следующие виды изменений:

А) реструктуризация;

Б) изменения, ориентированные на организационную структуру;

В) непредвиденные изменения.

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

А) аналитическую политику и политику проб и ошибок;

Б) директивную политику и политику переговоров;

В) директивную политику и политику достижения общих целей.

17. В зависимости от вероятности событий различают:

- А) непредвиденные изменения;
- Б) революционные изменения;
- В) изменения, ориентированные на задачи;
- Г) фронтальные изменения.

18. Потенциал изменения – это:

А) степень готовности к изменениям в организации и степень склонности к изменениям, которая может быть развита;

Б) нереализованные возможности изменения организации;

В) оба ответа верны.

19. К факторам, соответствующим высокому и низкому потенциалу изменения, относятся:

А) скорость изменения;

Б) уровень доверия руководству, внутренний контакт, цели организации, стратегия, тип структуры и возраст компании;

В) процессы изменения.

20. Если в организации изменения происходят медленно и потенциал изменений характеризуется как низкий, то какую стратегию организационных изменений, на ваш взгляд, целесообразно использовать:

А) только комплексную;

Б) безотлагательную или поэтапную;

В) структурированную;

Г) любую из вышеперечисленных.

В рамках освоения дисциплины «Управление изменениями» предусмотрено написание контрольной работы, которая содержит ответ на теоретические вопросы и решение задач по практической части дисциплины. Теоретический ответ представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Оно предполагает новое, субъективно окрашенное видение чего-либо, но должно быть содержательным, логичным и аргументированным. Все цитаты, ссылки на литературу должны сопровождаться указанием источника. Решение задач по практической части должно содержать полный расчет с указанием названия и размерности рассчитываемого параметра. Работа выполняется по вариантам в соответствии с принятой системой распределения вариантов. Контрольная работа оформляется в виде файла, который должен содержать Титульный лист, Задание и Ответ обучающегося. Полная информация представлена в отдельно подготовленных методических указаниях по написанию контрольной работы по дисциплине "Управление изменениями", размещенных в Приложении.

7.3. Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении текущего контроля успеваемости

<p>Оценка «отлично» (зачтено)</p>	<p>знания: - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин</p> <p>навыки: - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий; - грамотно обосновывает ход решения задач; - безупречно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</p>
<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы; - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач</p> <p>навыки: - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий; - обосновывает ход решения задач без затруднений</p>

<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи навыки: - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания: - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине; умения: - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок навыки: - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий</p>

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Примерные вопросы для подготовки к зачету с оценкой:

1. Теоретические аспекты исследования и проектирования изменений.
2. Философский уровень методологии исследования изменений.
3. Виды изменений и их причины.
4. Частнонаучный уровень методологии исследования изменений.
5. Методический уровень методологии исследования и проектирования изменений.
6. Методические аспекты управления изменениями.
7. Политика управления изменениями.
8. Модели управления изменениями.
9. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями.
10. Модели выбора стратегий развития организации.
11. Управление проектами изменений.
12. Планирования организационных изменений.
13. Реализации плана изменений.
14. Мотивация в управлении изменениями.
15. Контроль достижения целей изменений
16. Сопротивления изменениям и методы их устранения.

17. Причины сопротивления изменениям.
18. Стереотипы сопротивления изменениям.
19. Психологические барьеры и формы их проявления.
20. Формирование готовности персонала к изменениям.
21. Пути и методы преодоления сопротивления изменениям
22. Менеджмент обучающихся организаций.
23. Управление изменениями организационных структур.
24. Организационное обучение: результаты и измерения.
25. Вовлечение работников в процесс модернизации.
26. Ментальность и изменения.
27. Устойчивость преобразований.

7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Кейс 1.

У строительной организации с разветвлённой сетью филиалов возникла серьёзная проблема с кадрами. Текучесть кадров в последние несколько месяцев, несмотря на высокую зарплату и социальный пакет компании, резко возросла. В отделах продаж вместо 8-10 человек работают 3–5 человек. HR-менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причина ухода – большие нервные перегрузки при общении с раздражёнными клиентами. Строительная организация перестала чётко и в срок исполнять свои обязательства перед клиентами. Естественно, что весь поток негатива выливается на тех, кого люди видят первым. Руководство строительной организации обратилось к HR-директору с просьбой решить вопрос: либо резко увеличить набор специалистов, либо никого не увольнять в ближайшее время. Что следует изменить в компании?

Кейс 2.

Свяжите нижеприведенные понятия во взаимосвязанные пары и объясните эту взаимосвязь: интеллектуальная организация; индустриальная организация; команда; группа; стандартизация рабочей силы; экстравертное управление; разветвленная система принятия решений; упор на стабильность; упор на вертикальное лидерство; система внутреннего обучения; самообучающаяся организация; знания; ценности.

Кейс 3.

Выберите и опишите ситуацию, связанную с осуществлением изменений в известной Вам организации (по выбору студента).

Охарактеризуйте ситуацию, отвечая на следующие вопросы.

1 Это изменение направлено на достижение целей индивидов, отдельных групп или организации в целом? Охарактеризуйте его по различным основаниям классификации изменений (с пояснениями). Что послужило причиной организационного изменения в рассматриваемой ситуации?

Обоснуйте необходимость изменения.

2 Назовите его основные элементы и свойства. Рассмотрите различные аспекты содержания проекта изменений. 3 Перечислите основные факторы изменения в организации. Выделите отдельные этапы проведения изменения.

4 Назовите основных участников проекта изменений. Какие задачи они решают? Какова мера их ответственности? Дайте характеристику факторов успеха изменений.

5 Какие формы сопротивления изменениям обнаружались при осуществлении изменений?

6 Опишите практические примеры противодействия персонала преобразованиям и используемые методы преодоления сопротивления изменениям.

Кейс 4.

Колл-центр, специализирующийся на сборе долгов российских банков, задумался о повышении эффективности работы и усилении контроля над сотрудниками. Запись и анализ разговоров с клиентами – это надежная практика, но в данном случае недостаточная, решило руководство. Чтобы повысить качество работы и конкурентоспособность центра, было решено ввести новые требования к работникам и выставить новые планы:

– рабочий день – 8 часов, перерывы на обед, перекур и личную гигиену короткие, производятся по расписанию, время отсутствия сотрудника на месте фиксируется.

– каждый работник должен в день сделать по 500 звонков и представить в конце дня отчет, в котором должно быть указано не менее 150 контактов и краткое описание итогов переговоров.

– первый звонок должен быть совершен не позднее чем через три минуты после того, как сотрудник включил компьютер.

– система штрафов – каждая лишняя минута отсутствия на рабочем месте наказывается, минуты простоя в течение дня тоже.

Кроме того, новые меры приводили к изменению требований к сотрудникам: в подобный колл-центр нужно брать людей, обладающих опытом аналогичной работы и с повышенной стрессоустойчивостью. Этому выводу сделано не было, в колл-центр продолжали набирать по объявлениям всех желающих.

В итоге молодежь не выдерживала подобного прессинга и испытательный срок заканчивался максимум через две недели. А возрастные кадры в силу возраста и жизненного опыта не могли четко следовать таким жестким регламентам и процедурам в общении. Текучесть персонала быстро выросла до 90% в месяц.

Компания вместо ожидаемой прибыли стала нести серьезные убытки. Клиенты (банки, пострадавшие от ипотечных заемщиков) стали отказываться от сотрудничества с колл-центром, так как он постоянно нарушал сроки и не обеспечивал заявленное число контактов.

Вопросы к конкретной ситуации:

1. Что, по вашему мнению, следует изменить в регламенте работы колл-центра?
2. Каких людей следует набирать и чему обучать?

Кейс 5.

На основе алгоритма Коттера, спланируйте мероприятия по проведению определенного изменения (по выбору студента). Выделите в Вашем плане этапы размораживания, проведения изменения и замораживания по Левину. Какие механизмы и системы организации, помогают осуществить замораживание успешно проведенных изменений? Какие критерии успеха изменений Вы использовали? На каком этапе следует проводить оценку успешности перемен? Как может выглядеть итерационный алгоритм проведения изменений?

Задача 1.

После реорганизации предприятия ООО "Фунтик" среднесписочная численность работников за отчетный год составила 600 чел.

В течение года в результате изменений:

- уволены по собственному желанию 37 чел.;
- уволены за нарушение трудовой дисциплины 5 чел.;
- ушли на пенсию 11 чел.;
- поступили в учебные заведения и призваны в Вооруженные Силы 13 чел.;
- переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел.

Определите:

1. Коэффициент выбытия (%);
2. Коэффициент текучести кадров (%).

Задача 2.

Первоначальная стоимость основных средств на начало года в организации ООО "Белладонна" составила 1609 тыс. руб., поскольку в результате производственных изменений было:

- введено основных средств 240 тыс. руб.;
- выбыло основных средств 220 тыс. руб.;

Таким образом первоначальная стоимость основных средств на конец года составила 1629 тыс. руб., в следствии износа основных средств:

- на начало года 590 тыс. руб.;
- на конец года 440 тыс. руб.

Рассчитайте показатели движения и состояния основных средств (коэффициент износа, годности, ввода и выбытия).

Задача 3.

Составьте баланс производственной мощности предприятия ООО "Пяточек" и определите, возможно ли увеличение производственной программы, и в каких размерах, если исходные данные:

- производственная мощность предприятия на начало года – 320,0 тыс. штук;
- в течение года планируется ввод новых мощностей в размере 22,0 тыс. штук;
- в том числе с 1 января – 4,4 тыс. штук;
- с 1 апреля – 2,5 тыс. штук;
- с 1 августа – 3,7 тыс. штук;

- с 1 ноября – 2,4 тыс. штук;
- выбытие мощностей предусмотрено с 1 июня на 44 тыс. штук;
- с 1 декабря – на 27,0 тыс. штук;
- производственная программа предприятия – 765,0 тыс. штук.

7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)

Курсовые проекты (работы) учебным планом не предусмотрены.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Процедура оценивания формирования компетенций при проведении текущего контроля приведена в п. 7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля приведены в п. 7.3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой.

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Уровень освоения компетенции «продвинутый». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка

<p>знания</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -существенные пробелы в знаниях учебного материала; -допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; -непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знания теоретического материала; -неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; -неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - знания теоретического материала -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; -правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; -полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, -логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.</p>
<p>умения</p>	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок Ответил на все дополнительные вопросы.</p>

владение навыками	Не может выбрать методику выполнения заданий. Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач. Делает некорректные выводы. Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.	Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач. Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов. Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.	Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач. Делает корректные выводы по результатам решения задачи. Обосновывает ход решения задач без затруднений.	Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий. Не допускает ошибок при выполнении заданий. Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий. Грамотно обосновывает ход решения задач.
-------------------	--	---	---	--

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

Оценка «отлично»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
<u>Основная литература</u>		
1	Зуб А. Т., Управление изменениями, Москва: Юрайт, 2024	https://urait.ru/bcode/536103
2	Асаул А. Н., Асаул М. А., Мещеряков И. Г., Шегельман И. Р., Управление организационными нововведениями, Москва: Юрайт, 2024	https://urait.ru/bcode/539674
3	Саратовцев Ю. И., Управление изменениями, Москва: Юрайт, 2024	https://urait.ru/bcode/536898
<u>Дополнительная литература</u>		
1	Бражников М. А., Хорина И. В., Управление изменениями, Москва: Юрайт, 2024	https://urait.ru/bcode/543860
2	Иванова Е. А., Шлеин В. А., Управление изменениями, Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020	https://www.iprbooks.hop.ru/115903.html

3	Соклакова И. В., Санталова М. С., Борщева А. В., Управление изменениями компаний в условиях инновационной активности бизнеса, Москва: Дашков и К, 2022	https://e.lanbook.com/book/277007
4	Коротков Э. М., Жернакова М. Б., Кротенко Т. Ю., Управление изменениями, Москва: Юрайт, 2024	https://urait.ru/bcode/536064
5	Бабкина О. Н., Управление изменениями, Ставрополь: АГРУС, 2019	https://www.iprbooks-hop.ru/109409.html
6	Спивак В. А., Управление изменениями, Москва: Юрайт, 2023	https://urait.ru/bcode/511332
<u>Учебно-методическая литература</u>		
1	Хуснутдинов Р. А., Мещерякова Т. С., Управление изменениями, Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018	http://www.iprbookshop.ru/76394.html

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

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

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Ассоциация "Всемирная Организация Устойчивого Развития"	https://globalcompact.ru/participants/assotsiatsiya-vsemirnaya-organizatsiya-ustoychivogo-razvitiya/

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Список сборников трудов и конференций в РИНЦ/eLIBRARY	https://www.spbgasu.ru/upload/iblock/d39/3msoinfs6e2v3x4ufw2pry17v0fq3s10/%D0%A1%D0%9F%D0%98%D0%A1%D0%9E%D0%9A%20%D0%92%D0%92%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AB%D0%A5%20%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A4%D0%95%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%99%20%D0%92%20%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82_26_01_24%20(2).pdf
Периодические издания СПбГАСУ	https://www.spbgasu.ru/university/periodicheskie-izdaniya/?clear_cache=Y
Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"	https://www.biblio-online.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "Лань"	https://e.lanbook.com/
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	https://moodle.spbgasu.ru/
Информационно-правовая система Консультант	https://student2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=home;rnd=0.34403827862102354

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
LibreOffice	Свободно распространяемое

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
26. Компьютерный класс	Рабочие места с ПК (стол компьютерный, системный блок, монитор, клавиатура, мышь), стол рабочий, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Internet
26. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ.
26. Учебные аудитории для проведения лекционных занятий	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, экран, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет
28. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.05 Бизнес-информатика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 990).

Программу составил:

доцент МС, к.э.н. Соловьева Олеся Анатольевна

Программа обсуждена и рекомендована на заседании кафедры Менеджмента в строительстве 13.09.2024, протокол № 2

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор Н.Г. Плетнева

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета 19.09.2024, протокол № 2.

Председатель УМК д.э.н., профессор Г.Ф. Токунова