

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УР ЮТИ ТПУ

 В.Л. Бибик

«05» сентября 2014 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

НАПРАВЛЕНИЕ (СПЕЦИАЛЬНОСТЬ): 080200 Менеджмент
ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ (СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ): Производственный менеджмент

КВАЛИФИКАЦИЯ (СТЕПЕНЬ): Бакалавр
БАЗОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРИЕМА 2012 г.

КУРС 3; СЕМЕСТР 6

КОЛИЧЕСТВО КРЕДИТОВ: 6

ПРЕРЕКВИЗИТЫ: «Управление изменениями» являются дисциплины:

«Институциональная экономика», «Экономическая теория»,
«Документоведение в управленческой деятельности», «Методы принятия управленческих решений», «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент».

КОРЕКВИЗИТЫ: «Экономика предприятия», «Инновационный менеджмент», «Моделирование и управление бизнес-процессами», «Экономика труда», «Управление качеством и конкурентоспособностью», «Внутрифирменное планирование».

ВИДЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВРЕМЕННОЙ РЕСУРС:

ЛЕКЦИИ 48 часов (ауд.)

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ 48 часов (ауд.)

АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ **96 часов**

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА 64 часов

ИТОГО **160 часов**

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная

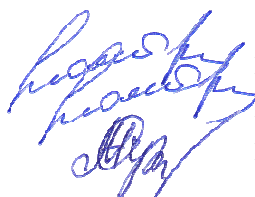
ВИД ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ: ЭКЗАМЕН В 6 СЕМЕСТРЕ

ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ КАФЕДРА: «Экономики и автоматизированных систем управления»

ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ:

РУКОВОДИТЕЛЬ ООП:

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:



к.т.н., доцент М.В. Момот

к.т.н., доцент М.В. Момот

к.п.н., доцент М.А. Суздалова

2014 г.

1. Цели освоения дисциплины

Целями дисциплины «Управление изменениями» при подготовке будущего бакалавра в области менеджмента являются:

Ц1. Подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности при выполнении междисциплинарных проектов, в том числе в интернациональном коллективе.

Ц2. Подготовка выпускников к построению информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля, а также к оценке проектов и управленческих решений.

Ц3. Подготовка выпускников к разработке бизнес-планов создания нового бизнеса и организации предпринимательской деятельности.

Ц4. Подготовка выпускников к междисциплинарным исследованиям для решения задач, связанных с оценкой и прогнозированием результатов внедрения инновационных технологий

Ц5. Подготовка выпускников к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к дисциплинам профессионального цикла, базовой части (БЗ.Б8). Она непосредственно связана с дисциплинами гуманитарного, социального и экономического цикла (социология, экономическая теория), дисциплиной математического и естественнонаучного цикла (математика), а также с дисциплинами профессионального цикла (экономика предприятия) и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умения. Коррективитами для дисциплины «Организация и нормирование труда» являются дисциплины: «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами».

Данная дисциплина предполагает формирование теоретических знаний и практических умений, необходимых при решении вопросов управления: собственной стратегией; модификацией организации; изменениями в системе управления организацией;

Основная цель дисциплины, научить студентов основным направлениям, методам и процедурам формирования информации для принятия управленческих решений по повышению эффективности деятельности организации.

Изучение курса «Управление изменениями» является необходимым условием фундаментальной подготовки менеджеров широкого профиля. Данная дисциплина изучается в шестом семестре в объеме 261 часов.

3. Результаты освоения дисциплины

После изучения данной дисциплины бакалавры приобретают знания, умения и опыт, соответствующие результатам основной образовательной программы: **P1, P2, P4***. Соответствие результатов освоения дисциплины «Управление изменениями» формируемым компетенциям ООП представлено в таблице.

Формируемые компетенции в соответствии с ООП*	Результаты освоения дисциплины
3.1.1, 3.1.2, 3.3.1, 3.3.5.	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен знать:</i> закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории; основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне; основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства.
У.1.1, У.1.2, У.3.1, У.3.2, У.3.4, У.3.6, У.3.11.	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен уметь:</i> применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступлений, доклада информационного обзора, аналитического отчета, статьи; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических явлениях и процессах, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
В.1.1, В.1.4, В.3.1, В.3.2, В.3.6.	<i>В результате освоения дисциплины бакалавр должен владеть:</i> навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества; навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; методологией экономического исследования

*Расшифровка кодов результатов обучения и формируемых компетенций представлена в Основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 080200 «Менеджмент».

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины по разделам, формам организации и контроля обучения

№	Название темы	Аудиторная работа (час)		СРС (час)	Итого	Формы текущего контроля и аттестации
		Лекции	Практические занятия			
1	Введение	2	Практ.раб. №1 (2ч.)	5	9	Устный опрос
2	Закономерности развития организации	4	Практ.раб. №2 (4ч.)	5	12	Тестирование
3	Теория поведения человека в организационных изменениях	4	Практ.раб. №3 (4ч.)	5	12	Тестирование
4	Основополагающие идеи и принципы управления изменениями	4	Практ.раб. №4 (4ч.)	5	12	Тестирование
5	Модели организационных изменений	4	Практ.раб. №5 (4ч.)	5	12	Тестирование, письменная контрольная работа № 1
6	Работа с персоналом в рамках управления организационными изменениями	4	Практ.раб. №6 (4ч.)	5	12	Тестирование
7	Сопrotивление изменениям. Управление изменениями в информационных потоках	4	Практ.раб. №7 (4ч.)	5	12	Тестирование
8	Организационное развитие. Лидерство и организационные изменения	4	Практ.раб. №8 (4ч.)	5	12	Тестирование
9	Неформальные организации	4	Практ.раб. №9 (4ч.)	5	12	Тестирование, письменная контрольная работа № 2
10	Роль макроокружения на управления изменениями	4	Практ.раб. №10 (4ч.)	5	12	Тестирование
11	Инструменты проведения организационных изменений	4	Практ.раб. №11 (4ч.)	5	12	Тестирование
12	Управленческие решения	4	Практ.раб. №12 (4ч.)	5	12	Тестирование
13	Построение организационных структур	2	Практ.раб. №13 (4ч.)	4	10	Тестирование
	Итоговая аттестация					Экзамен
	Итого	48	48	64	160	

4.2.Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение (2 час).

Организационные изменения: понятия, примеры из деятельности организации. Причины изменений. Области организационных изменений: стратегии, структура, технологии, культура, люди. Изменения количественные и качественные. Структурный, ресурсный и процессный подходы к организационным изменениям. Предмет учебной дисциплины. Место учебной дисциплины в системе менеджмента.

Практическая работа №1(2час). «Закономерности организационного развития» Анализ содержания статьи В. Токарева «О новой парадигме управления».

Тема 2. Закономерности развития организации (4 час).

Понятие больших и малых организаций. Различия между большими и малыми организациями. Модель жизненного цикла организации Л.Грейнера. Этапы стадии роста организации по Л.Грейнеру. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса. Различия моделей развития организаций А.Адизеса и Л.Грейнера.

Практическая работа №2 (4 час.) «Управления изменениями внешней среды организации»

Анализ влияния внешних факторов на примере фирмы «Аквариус»

Тема 3. Теория поведения человека в организационных изменениях (4час).

Организация как открытая система. Взаимодействие организации с окружающей средой. Организация как технико-экономическая система с учетом человеческого фактора. Ситуационная модель организации. Внешняя среда: прямые факторы воздействия и косвенные. Сложность внешней среды. Условия неопределенности внешней среды. Измерения неопределенности внешней среды. Применения стратегии.

Практическая работа №3(4 час). «Делегирование полномочий: единство доверия и требовательности»

Анализ состояния в ООО «Трио +» на основе организационно-экономической характеристики фирмы.

Тема 4. Основополагающие идеи и принципы управления изменениями(4 час).

Подходы к определению организационных изменений. Понятия и история развития теории организационных изменений. Классификация организационных изменений. Компоненты процесса преобразования: «Трехмерное» пространство процесса преобразования.

Практическая работа №4 (4 час). «Теоретические основы организационных изменений»

Дать оценка эффективности изменений в системе управления бизнесом группы предприятий «ГОТЭК2»

Практическая работа №8 (4 час).

«Система показателей для оценки эффективности организационных изменений» .

Составить PEST анализ.

Тема 5. Модели организационных изменений (4 час).

Несколько моделей организационных изменений: Модель изменения К. Левина (баланс факторов, поддерживающих стабильность положения компании, столкнувшейся с серьезными проблемами); модель управления изменениями Л.Грейнера (шесть этапов успешного управления изменениями); Теория Е и теория О организационных изменений - это два полярных подхода к процессу организационных изменений, представляют две разные стратегии процесса перемен; модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж.Келли состоит из четырех элементов преобразования («четыре R преобразования»): Reframe - рефрейминг, Restructure - реструктуризация, Revitalize - оживление, Renew - обновление.; модель «кривая перемен» Дж.Дак включает в себя последовательность пять динамических фаз, названных «кривой перемен»: застой, подготовка, реализация, проверка на прочность и достижение цели.

Практическая работа №5 (4 час).«Управление организацией»

Дать оценка эффективности управления Генри Форда на основе статьи «Генри Форд – вчера, сегодня, завтра».

Тема 6. Работа с персоналом в рамках управления организационными изменениями (4 час).

Соединение двух подходов к реализации управленческих решений и есть делегирование полномочий: ориентация на то, как лучше добиться конечных результатов, и ориентация на то, как лучше готовить эти решения. Разделение полномочий. Принципы делегирования.

Практическая работа №6 (4 час). «Преодоление сопротивления персоналом при организационных изменениях »

Анализ преобразования в ЦГУ: причины, цели, проблемы.

Тема 7. Сопротивление изменениям. Управление изменениями в информационных потоках (4 час).

Понятие сопротивления. Причины сопротивления изменениям. Преодоление сопротивления изменения. Методы преодоления сопротивления (модель К.Левина). Информация как основа эффективного управления. Задачи службы информационного обеспечения. Классификация управленческой информации. Этапы движения информации.

Практическая работа №7 (4 час). «Лидерство и организационные изменения»

Анализ ситуации «Два взгляда на лидерства». Основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.

Тема 8.Организационное развитие. Лидерство и организационные изменения (4 час).

Способность решать вопросы развития - главная характеристика современного менеджмента. Понятие организационного управления. Концепции организационного развития. Роль лидера при организационных изменениях. Качества лидера. Задачи, решающие лидером при организационных изменениях.

Тема 9.Неформальные организации (4 час).

Понятие неформальной организации. Механизм образования формальной и неформальной организации. Характеристики неформальной организации. Роль неформальных организаций в организационных изменениях. Хоторнский эффект - четыре этапа эксперимента. Влияние хоторнского эксперимента на теорию управления. Неформальные лидеры. Трудности и выгоды, связанные с неформальными организациями.

Практическая работа №9 (4 час).

«Новая профессия: специалист по управлению изменениями»

Составить требования к кандидату, должностную инструкцию специалиста по управлению изменениями.

Тема 10.Роль макроокружения на управления изменениями (4 час).

Понятие макроокружения. Компоненты макроокружения. Способы наблюдения за компонентами макроокружения. Принципы воздействия макросреды на организацию. Подходы к изучению компонентов макросреды. Два основных варианта анализа влияния макросреды: STEP- и PEST – анализ.

Практическая работа №10(4 час). «Реструктуризация управления организацией»

Анализ изменения организационной структуры предприятия «Завод электроники и механики». Проблемы, внутренние факторы. Составить SWOT анализ.

Тема 11.Инструменты проведения организационных изменений (4час).

Бенчмаркинг — это механизм сравнительного анализа эффективности работы одной компании с показателями других, более успешных фирм. «Шесть сигм» — стратегический подход, который работает для всех процессов, продуктов и отраслей. Последовательность внедрения системы «шесть сигм». Структура сбалансированной системы показателей (ССП), ее применения для оценки эффективности организационных изменений. Этапы внедрения СПП по мнению Ольве, Рой и Веттер: 11 этапов внедрения стратегических карт.

Практическая работа №11 (4час).

«Диагностика ситуации изменения и потенциального сопротивления»

Используя модель Надлера - Ташмена, опишите проблему, требующую проведения организационных изменений, оценив текущее и целевое состояние по всем ключевым областям, выделенным в модели.

Тема 12.Управленческие решения (4 час).

Основные подходы к принятию управленческого решения. Модель принятия решений в организации - модель Карнеги. Модель инкрементального процесса принятия решений. Модель мусорного ящика была разработана Майклом Коэн, Джемсом Марч и Джоном Ослен: проблемы, решения, участники. Типы и формы управленческих решений. Основные формы разработки управленческих решений, разработанные А.Смирновым.

Практическая работа №12 (4 час). «Организационная культура как объект стратегических изменений. Диагностика и изменение организационной культуры»

Решения задач по созданию новой организационной культуры по методу ОСАИ на основе оценки конкурирующих ценностей фирмы и выбору стратегии ее развития.

Тема 13. Построение организационных структур (2час).

Основные принципы построения организационных структур. Нормы управляемости с учетом уровня управления и типа производства. Методы построения организационных структур. Этапы и алгоритм разработки «Положения об организационной структуре» компании. Разработка должностных инструкций .

Практическая работа №13 (4 час).

«Инструменты управления организационными изменениями»

На основе инструмента BSC внедрите новый подход к управлению изменениями, который предлагает четыре ключевых блока показателей оценки эффективности.

4.3. Распределение компетенций по разделам дисциплины

Распределение по разделам дисциплины планируемых результатов обучения по основной образовательной программе, формируемых в рамках данной дисциплины и указанных в пункте 3.

№	Формируемые компетенции	Разделы дисциплины												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	З.1.1.	x	x	x	x							x		x
2	З.1.2.	x			x						x	x		x
3	З.3.1.		x		x			x	x			x	x	x
4	З.3.5.	x	x		x			x	x			x		
5	У.1.1	x				x		x			x		x	x
6	У.1.2.			x	x	x	x	x	x	x			x	
7	У.3.1.		x	x	x	x	x	x	x	x				
8	У.3.2.			x			x		x			x	x	
9	У.3.4.		x				x		x		x		x	x
10	У.3.6.	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	
11	У.3.11.		x	x	x		x		x			x		
12	В.1.1.		x	x	x	x	x	x	x	x				x
13	В.1.4.	x	x	x	x	x				x		x	x	x
14	В.3.1.	x	x	x	x	x	x	x				x		x
15	В.3.2.		x	x	x			x	x	x				x
16	В.3.6.			x			x	x	x	x			x	

5. Образовательные технологии

При освоении дисциплины используются следующие сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности специалистов для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций.

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Семинар	СРС
Дискуссия	x	x	
IT-методы	x	x	
Командная работа		x	x
Разбор кейсов			
Опережающая СРС	x	x	x
Индивидуальное обучение		x	x
Проблемное обучение	x	x	x
Обучение на основе опыта		x	

Дискуссия осуществляется на каждой лекции и практическом занятии.

Информационные технологии: использование электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям, практическим занятиям.

Работа в команде: совместная работа студентов в группе при выполнении практических работ, выполнении групповых заданий по разделу 1, 2, 3, 4, 9.

Опережающая самостоятельная работа теоретического и практического характера: постоянная подготовка к занятиям.

Индивидуальная, парная и групповая работа, работа с нормативными документами и различными источниками информации используются на каждой практической работе.

Проблемное обучение: на каждой лекции и практических занятиях

Обучение на основе опыта: на практических занятиях 2 и 7 разделов дисциплины.

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении практических работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

6. Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

6.1. Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе бакалавров с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме;
- выполнении домашних заданий;
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- изучении теоретического материала к семинарским занятиям;
- подготовке к экзамену.

6.1.1. Темы, выносимые на самостоятельную проработку:

1. Особенности управления организационными изменениями
2. Жизненный цикл организации и проблема изменений.
3. Реакция на изменения и природа сопротивления переменам.
4. Адаптация организации к переменам и поддержка процесса изменений.
5. Модель вовлеченности и сопротивления изменениям.
6. Изменения как основа организационного развития.
7. Тенденции развития и методы совершенствования организационных структур.

8. Факторы и направления организационного развития.
9. Кризис как предпосылка организационного развития.
10. Стратегическое поведение и режимы организационных изменений.
11. Постановка задачи на реорганизацию компании.
12. Принципы реорганизации и модели реализации организационных изменений.
13. Разработка Положения об организационной структуре компании. Сценарий реструктуризации управления компанией.

6.2. Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР), ориентирована на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов. Она включает поиск, анализ, структурирование и презентацию информации; исследовательскую работу и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах; анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме.

6.2.1. Примерный перечень научных проблем и направлений научных исследований:

- Основные тенденции и закономерности развития организации.
- Сопротивление персонала изменениям и методы его преодоления.
- Стратегии осуществления изменений.
- Влияние корпоративной культуры на организационные изменения.
- Проектирование организационных структур.

6.3. Контроль самостоятельной работы

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как единство двух форм: самоконтроль и контроль со стороны преподавателей. Материал тем, выносимых на самостоятельное изучение, оформляется в виде конспектов. Проверка и оценка выполнения осуществляется преподавателем на консультациях.

7. Средства (ФОС) текущей и итоговой оценки качества освоения дисциплины

Основной целью проведения контроля по дисциплине «Управление изменениями» является оценка уровня знаний и умений, приобретаемых и усваиваемых каждым студентом при изучении дисциплины в целом и/или ее отдельных разделов. Для проверки знаний и умений студентов контроль осуществляется в двух формах: текущий, рубежный контроль и итоговый контроль, вынесенных преподавателем в рейтинг-план.

Главная цель текущего контроля – степени усвоения материала по темам в ходе преподавания дисциплины. В его состав входят:

- проведение тестирований;
- проведение семинаров;

- проведение письменных контрольных работ;
- проверка самостоятельной работы студентов;
- проверка ведения конспекта лекций.

В соответствии с рейтинг-планом дисциплины в 6 семестре осуществляется 2 рубежных контроля. Рубежные контроли проводятся в часы лекционных и практических занятий, в письменной форме и включают задания по одному или нескольким разделам лекционного курса. По каждому рубежному контролю имеются тестовые задания, охватывающие блок тем, изученных на лекциях.

Главная цель итогового контроля (экзамена) – оценить уровень знаний студентов в целом по дисциплине.

7.1. Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Корпоративная культура как объект организационных изменений.
2. Роль внешнего консультанта в осуществлении организационных изменений.
3. Особенности управления организационными изменениями.
4. Трехэтапная модель К.Левина проведения организационных изменений.
5. Основные виды изменений в организациях.
6. Жизненный цикл организации и проблема изменений.
7. Реакция на изменения и природа сопротивления переменам.
8. Адаптация организации к переменам и поддержка процесса изменений.
9. Модель вовлеченности и сопротивления изменениям.
10. Изменения как основа организационного развития.
11. Методы и инструменты проведения организационных изменений.
12. Инновационный подход к организационному развитию.
13. Цели и стратегия организационных изменений.
14. Интерактивные коммуникации в процессе обновления.
15. Подготовка персонала к циклу организационных изменений.
16. Приоритеты, интересы и ожидания – ориентиры в осуществлении организационных изменений.
17. Реинжиниринг в организации бизнеса.
18. Рыночная ориентация и фаза обновления в преобразовании бизнеса.
19. Информационные технологии как фактор организационных изменений.
20. Мотивация организационных изменений.
21. Системы вознаграждения как стимул к успеху организационных изменений.
22. Программы обучения и привлечения наставников в процессе обновления бизнеса.
23. Разработка стратегии обучения перспективного персонала корпорации.
24. Особенности проектирования организации.

25. Создание команд как основа организационной адаптации.
26. Тенденции развития и методы совершенствования организационных структур.
27. Факторы и направления организационного развития.
28. Кризис как предпосылка организационного развития.
29. Стратегическое поведение и режимы организационных изменений.
30. Постановка задачи на реорганизацию компании.
31. Принципы реорганизации и модели реализации организационных изменений.
32. Разработка Положения об организационной структуре компании.
33. Сценарий реструктуризации управления компанией.
34. Перспективные подходы к реструктуризации управления компанией.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля (дисциплины)

Основная литература

1. Адизес И.К. Управляя изменениями/пер. с англ. – СПб, Питер, 2008 – 224 .
2. Распопов В.М. Управление изменениями: Учебное пособие – М., Магистр, 2008 – 333с.
3. Грин М., Камерон Э. Управление изменениями: Модели, инструменты и технологии организационных изменений; Индивидуальные изменения; Командные изменения; Организационные изменения и др. (пер. с англ. Тимофеева П.) – М., Добрая книга, 2006 – 360 (серия: «Настольная книга менеджера»)

Вспомогательная литература

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации./пер. с англ. Кузина В.; под редакцией Сеферяна А.Г. – СПб, Птер 2007 – 384 с. (серия «Теория менеджмента»)
2. Зильберман, М.Консалтинг: методы и технологии/ пер. с англ. В.Дмитриева, Д.Раевской. – СПб.: Питер, 2006. – 432 с
3. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.:Питер, 2011.



Интернет-ресурсы:

1. <http://www.markus.spb.ru/navalochnaya/naval-cm.shtml>
2. <http://adventure-world.ru/node/2399>
3. <http://www.youtube.com/watch?v=Sa6SyGG9H1E>

Компьютерное и мультимедийное оборудование (компьютер, сканер, принтер, мультимедийный проектор) для представления лекций и проведения практических занятий.

Программа составлена на основе ООП бакалавриата, реализуемая по направлению 080200 «Менеджмент» и профилю «Производственный менеджмент» в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки «Экономика» высшего профессионального образования (бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «20» мая 2010 г. № 544

Программа одобрена на заседании кафедры Экономики и автоматизированных систем управления (протокол № 1 от «04» сентября 2014 г.).

Автор:  к.п.н., доцент М.А. Суздальова
Рецензент:  к.и.н., доцент И.С. Соловенко