


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2021
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:
Руководитель ООП

Н.Н. Демиденко
«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Психология управления организационными изменениями

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 1 курса очной формы обучения

Составитель: *Н.Н. Демиденко*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: сформированная компетентность обучающегося управлять изменениями в профессиональной деятельности организации, своей профессиональной деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются сформированные компетенции обучающегося:

- Применяет знания о цели, объекте, субъекте, задачах и функциях управления в профессиональной деятельности психолога;
- Выполняет основные функции управления психологической практикой.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология управления организационными изменениями» – это обязательная часть учебного плана. Логически и содержательно-методически взаимосвязана с другими частями образовательной программы: дисциплинами: Актуальные проблемы теории и практики психологии труда и управления, Управление проектами в профессиональной деятельности, Иностранный язык в профессиональной деятельности, Тренинг профессионального саморазвития, Психология менеджмента и организационная психология, Обучение и развитие персонала, Психология профессиональной карьеры, Психология профессионального здоровья; с научно-исследовательской работой, производственной практикой.

Требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин: понимание основных тенденций развития общества, сферы профессионального труда, управления, развития организации. Знание актуальных проблем психологии труда, управления, организационной психологии, как в научно-исследовательском, так и практическом отношениях. Уметь диагностировать проблему, определять пути ее решения, строить программы развития личности и коллектива.

3. Объем дисциплины: 3 зачетных единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 17 часов, практические занятия 17 часов, в т.ч. практическая подготовка 6 часов.

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 10 час.

самостоятельная работа: 37 часов, в том числе контроль 27 час.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>
ОПК-9 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1 Применяет знания о цели, объекте, субъекте, задачах и функциях управления в профессиональной деятельности психолога
	ОПК-9.2 Выполняет основные функции управления психологической практикой

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения – экзамен.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия/			Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Введение в проблематику дисциплины, актуальные вопросы, цели и задачи «Психологии управления изменениями» в контексте подготовки специалиста.	6	2			1		4
Понятие и сущность организационных изменений	8	2		2	1		4
Объекты организационных изменений. Принципы управления организационным и изменениями	8	2		2	1		5
Подходы и модели управления организационным и изменениями	9	2		3	1		4
Этапы процесса управления изменениями	10	2		2	1		6
Стратегии управления изменениями	10	2		2	1		6

Сопротивление изменениям как социально-психологический феномен	8	2		2			4
Формирование команды по управлению проектом организационных изменений	11	3		4			4
Контроль	27						
ИТОГО	108	17		17	6	10	37

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии
Введение в проблематику дисциплины, актуальные вопросы, цели и задачи «Психологии управления изменениями» в контексте подготовки специалиста.	Вводная лекция	Фасилитированная дискуссия, традиционная лекция
Понятие и сущность организационных изменений	Лекция Практическое занятие	Технологии развития критического мышления
Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями	Лекция Практическое занятие	Методы группового решения творческих задач, Метод case-study
Подходы и модели управления организационными изменениями	Лекция Практическое занятие	Методы группового решения творческих задач, Метод case-study
Этапы процесса управления изменениями	Лекция Практическое занятие	Технологии развития критического мышления
Стратегии управления изменениями	Лекция Практическое занятие	Методы группового решения творческих задач
Сопротивление изменениям как социально-психологический феномен	Лекция Практическое занятие	Технологии развития критического мышления Метод case-study
Формирование команды по управлению проектом	Лекция	Методы группового решения творческих задач

организационных изменений	Практическое занятие	
---------------------------	----------------------	--

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации формирования компетенций по темам занятий:

ОПК-9.1 – Применяет знания о цели, объекте, субъекте, задачах и функциях управления в профессиональной деятельности психолога

ОПК-9.2 – Выполняет основные функции управления психологической практикой

Тема 1. Введение в проблематику дисциплины, актуальные вопросы, цели и задачи «Психологии управления изменениями» в контексте подготовки специалиста.

Тема 2. Понятие и сущность организационных изменений

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. Подберите, проанализируйте актуальную информацию из журналов, публикаций в газетах и укажите основные изменения, затрагивающие большинство российских организаций в последние годы.

2. Опишите основные тенденции в преобразованиях российских компаний. В связи с данными определите цели, объект, субъект, задачи и функции управления в профессиональной деятельности психолога организации.

3. Какова роль экономических целей и социально-психологических факторов в определении тенденций изменений? Какое психологическое влияние оказывают эти преобразования на сотрудников организации?

4. Какие элементы организации изменяются наиболее активно под влиянием цифровизации, рынка труда (на примере).

5. Внутренние и внешние причины преобразований.

Вопросы для обсуждения в группе

1. Понятие и характеристики организации.

2. Понятие организационного развития. Каковы закономерности развития организаций? Зачем компании должны заниматься организационным развитием?

3. Выполните психологический анализ понятий на предмет взаимосвязи и различий феноменов: изменение, развитие, преобразование.

4. Основные этапы развития и кризисы роста организации. Психологическая сторона изменений.

5. Причины изменений в организации и анализ психологических последствий.

6. Характеристика внутренней среды организации.

7. Характеристика внешней среды организации.

8. Определение особенностей внутренней и внешней среды конкретной организации (на примере).

9. Определение специфических доминирующих факторов влияния на развитие в конкретной организации.

10. Характеристика изменений в рассматриваемой организации на различных уровнях управления.

11. Основные функции психолога по управлению психологической практикой в организации в связи с организационными изменениями.

Индивидуальные задания и интерактивные формы обучения

1. Приведите пример хорошо работающей фирмы любой отрасли (можно воспользоваться материалами газет или журналов). Что, по Вашему мнению, является факторами успеха данной фирмы? Каковы психологические условия успеха?

2. Нужны ли данной компании изменения? (На примере)

Организационная структура предприятия — системообразующий элемент предприятия как целостного организма, определяющий его функционирование. Это главный инструмент управления, регламентирующий состав, величину, размещение, профиль деятельности, ответственность, подчиненность производственных и обслуживающих

подразделений, объединяемых общим аппаратом управления для выполнения всех целевых функций, зафиксированных в уставе компании. Организационная структура означает иерархию подчинения и связи структурных единиц, которые производят бизнес-процессы. Попробуйте оценить эффективность организационной структуры компании (на примере). Характерны ли для компании следующие черты:

- Чрезмерная замкнутость структурных подразделений на первых руководителях с неизбежным снижением эффективности управления в связи с их перегруженностью;
- Наличие множества заместителей директора и директоров с размытыми и пересекающимися диапазонами ответственности;
- Неадекватная информационная поддержка деятельности предприятия, прежде всего его коммерческой и финансовой деятельности;
- Недостаточная или структурно размытая работа с персоналом (отдел кадров, отдел работы с персоналом, отдел организации труда и заработной платы);
- Отсутствие или формальное наличие жизненно необходимых финансово-экономических подразделений и руководителей, ответственных за результаты финансовой деятельности предприятия (финансовый директор);
- Отсутствие службы управления изменениями, которая ориентирует организацию в конкретный момент времени на требования внешней среды.

Если Вы обнаружили в предложенном списке хотя бы одну черту, характерную для компании, то стоит задуматься о необходимости изменений. Если Вы считаете, что компании присущи две и более характеристики из предложенного списка, то внести определенные коррективы в деятельность предприятия жизненно необходимо.

1. Подберите литературу, описывающую опыт реальных организаций, прошедших эффективный путь развития. Прочитайте эти книги. Выберите одну из них. Проанализируйте материал книги на предмет раскрытия

вопросов управления изменениями в данной компании. Подготовьте сообщение, раскрывающее сущность и технологию процессов управления изменениями на конкретном примере. Какие выводы вы сделали, работая с содержанием книги, относящиеся к вашей будущей практической деятельности? .

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Изменение с точки зрения организации.
2. Основные методы проведения изменений в организации.
3. Тема эссе: «Изменение в моей жизни». В процессе работы ответьте

на следующие вопросы:

- Какова текущая ситуация изменения в Вашей жизни?
- Каковы были причины этого изменения?
- Какова была Ваша реакция на необходимость этого изменения?
- В чем психологические причины изменений?

Тема 3. Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. Объясните, в чем сущность понятия организационных изменений?
2. В чем суть политики изменений в организации?
3. Как вы понимаете готовность организации к изменениям? Какую роль в них играет мотивация сотрудника?
4. Какие известны методы управления изменениями, в чем их суть? Проведите психологический анализ соотношения методов управления изменениями и возможных следствий их применения.
5. Назовите алгоритм деятельности управления изменениями в организации.
6. Как принимаются решения при управлении изменениями в организации? Проведите психологический анализ профессиональной деятельности коллектива, руководителя по принятию решений при управлении изменениями в организации (на примере).

Вопросы для обсуждения

1. Опишите основные причины изменений в жизни общества, организации, человека.
2. Классифицируйте и опишите объекты организационных изменений.
3. Классифицируйте и обозначьте типы и виды организационных изменений. Выделите психологическую сторону процессов.
4. Охарактеризуйте современные объекты организационных изменений и особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями.
5. Уровни осуществления изменений: индивидуальный, групповой, организационный.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Классические модели управления организационными изменениями.
2. История развития, причины и классификации организационных изменений.
3. Политика изменений в организации и анализ готовности организации к изменениям.
4. Методы управления изменениями и психологические основы практической деятельности психолога
5. Теоретические основы управления изменениями: теории мотивации, лидерство и процессы групповой динамики, формирование команды, организационная культура, основы организационно-управленческой деятельности.

Тема 4. Подходы и модели управления организационными изменениями

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. В чем заключается различие подходов к управлению изменениями у Грейнера и Адизеса?
2. Какие стадии проходила в своем развитии организация (на примере)?

3. Определите возможные приемы и методы для перехода от одной стадии к другой в организации (на примере).

4. Особенности управления изменениями на этапе «младенчества».

5. Особенности управления изменениями на этапе «go-go».

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика развития как поэтапного процесса.

2. Устойчивость организации на разных стадиях развития в модели Грейнера.

3. Характеристика отдельных стадий развития в моделях Грейнера и Адизеса.

4. Соотношение "нормальных" и "ненормальных" проблем развития в модели Адизеса.

5. Закономерности изменений в организации на этапах роста жизненного цикла организации. Типичные изменения на этапе «младенчества». Типичные изменения на этапе «go-go». Типичные изменения на этапе «юности». Типичные изменения на этапе «расцвета».

6. Закономерности изменений в организации на этапах спада жизненного цикла организации. Типичные изменения на этапе «стабильности». Типичные изменения на этапе «аристократии». Типичные изменения на этапе «Салем-Сити». Типичные изменения на этапе «бюрократии».

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Особенности управления изменениями на этапе «юности».

2. Особенности управления изменениями на этапе «расцвета».

3. Особенности управления изменениями на этапе «стабильности».

4. Особенности управления изменениями на этапе «аристократии»

5. Особенности управления изменениями на этапе «Салем-Сити»

6. Особенности управления изменениями на этапе «бюрократии»

Тема 5. Этапы процесса управления изменениями

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. Какие основные принципы управления процессом изменений Вам известны?

2. Структура системы управления изменениям.

3. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные формы систем для проведения изменений.

4. В каких ситуациях для проведения изменений наиболее эффективно использовать модель «переходного периода»?

5. Каковы основные преимущества модели «постепенного наращивания»?

Вопросы для обсуждения

1. Модель «переходного периода».

2. Зачем используется модель «EASIER»?

3. Модель системной технологии вмешательства.

4. Какие мероприятия могут помочь в осуществлении мониторинга процесса изменений?

5. Зачем нужен мониторинг и контроль процесса изменений?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Теория создания организационного знания в организации.

2. Роль «непрерывного обучения организации» в процессе организационных изменений.

3. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений.

4. Стратегические изменения в организации и их влияние на организационное обучение.

5. Организационные изменения, механизм управления ими

Тема 6. Стратегии управления изменениями

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1) Сбалансированная система показателей (ССП) (Р. Каплан и Д. Нортон).

2) Корпоративные, деловые и функциональные стратегии развития организации и ресурсное обеспечение их реализации.

3) Модели «5 сил конкуренции» М. Портера и динамического управления Х. Фридага и В. Шмидта.

4) Ресурсно-ориентированный подход к формированию стратегий В.С. Катькало.

5) Планирование и управление непрерывностью бизнеса (BCM).

6) Стандарты ISO как инструмент организационного изменения.

Вопросы для обсуждения

1. Чем стратегический менеджмент отличается от стратегического планирования?

2. В чем заключаются основные принципы стратегического менеджмента?

3. Какие альтернативные подходы к изменениям в области менеджмента существуют?

4. Что такое «стратегия осуществления изменений» и в чем заключается ее основной принцип?

5. Какие виды стратегий осуществления изменений Вы знаете? Кратко охарактеризуйте каждую из них.

6. Что нужно учитывать при выборе стратегии изменений?

7. Должны ли все организации быть «обучающимися»?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Планирование и реализация стратегий управления изменениями в профессиональной деятельности психолога организации.

2. Мониторинг и контроль процесса изменений.

3. Типы стратегий управления изменениями.

4. Выбор стратегии изменений и роль профессиональных знаний психолога в этом процессе.

5. Самообучающаяся организация: сущность, характеристики, деятельность психолога в развитии организации в этом направлении.

Тема 7. Сопротивление изменениям как социально-психологический феномен.

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. Поддержка изменений: психологическая сторона процесса.
2. Принятие решений в организациях в условиях изменений: психологические основания.
3. Роль организационной культуры в осуществлении изменений.
4. Почему манипулирование снижает эффективность изменения в среднесрочной перспективе?
5. Какими методами преодолевается сопротивление изменению, предполагающему изменение социального статуса сотрудника? Перечислите основные методы преодоления сопротивления изменениям, проанализируйте их достоинства и недостатки в психологическом ключе.

Вопросы для обсуждения

1. Можно ли уменьшить сопротивление изменениям и как это сделать?
2. Какие факторы усиливают или ослабляют сопротивление изменениям?
3. Почему сотрудники обычно сопротивляются изменениям?
4. Что такое «анализ силового поля» и как он может помочь проведению изменений?
5. Основные причины сопротивления изменениям в организации.
6. Сравнительный анализ методов преодоления сопротивления изменениям.
7. Организационный дизайн, редизайн, реструктуризация и реинженеринг: сущность, организация, этапы. Психологический смысл дефиниций и психологический контекст процессов.

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Причины сопротивлений изменениям.

2. Сравнительный анализ приемлемых методов преодоления сопротивления изменениям.

3. Методы реагирования на сопротивление.

4. Анализ «поля сил».

5. Методы преодоления сопротивлений.

6. Роль переговоров в преодолении логического сопротивления (на примере организации).

7. Ресурсная поддержка изменения.

Тема 8. Формирование команды по управлению проектом организационных изменений

Вопросы для самопроверки и организации обсуждения в группе

1. Какие из этапов развития команды наиболее сложны с психологической точки зрения?

2. В чем отличие постоянно действующей команды от проектной?

3. Эффективность команды стратегических изменений: определение, характеристика. Какими основными факторами определяется эффективность работы команды? Как повысить эффективность работы команды стратегических изменений?

4. Типичные ошибки при создании и управлении командой.

5. Определение и выполнение командной задачи.

Вопросы для обсуждения

1. Какие командные роли Вам известны? Какие функции членов команды наиболее важны для поддержания ее работоспособности?

2. Условия возникновения лидерского поведения.

3. Преобразование лидера в агента изменений.

4. Лидерское целеполагание.

5. Особенности лидерского поведения в условиях изменений. Какого стиля лидерства может придерживаться руководитель в осуществлении стратегии?

Тематика рефератов, докладов, эссе

1. Понятие команды и ее отличие от группы. В каких случаях эффективнее работают команды, а в каких — группы?

2. Принципы создания команд.

3. Основные этапы развития команды стратегических изменений.

4. Лидер изменений в организации.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Феномен изменений: дефиниция, виды, характеристики, психологический анализ. Сущность организационных изменений.

2. Особенности организационных структур в контекст психологии управления организационными изменениями.

3. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления организацией.

4. Условия и причины организационных изменений, их анализ в психологическом контексте.

5. Характеристика видов организационных изменений.

6. Характеристика основных объектов организационных изменений.

7. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях развития общества, экономики, бизнеса: предметное поле исследований и направления в профессиональной деятельности психолога.

8. Концепция развития малыми шагами Минцберга и Куина.

9. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Надлера.

10. Модель жизненного цикла организации Адизеса.

11. Развитие организации в рамках концепции Грейнера.

12. Характеристика основных типов организационных изменений.

13. Основные компоненты процесса преобразований (McKinsey).

14. Важнейшие компоненты организационных изменений.

15. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории E и теории O.

16. Основные этапы организационных изменений в моделях Левина и Грейнера.

17. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.

18. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.

19. Причины сопротивления изменениям.

20. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.

21. Достоинства и недостатки различных методов преодоления сопротивления.

22. Сущность и элементы организационной культуры

23. Функции организационной культуры.

24. Типы организационной культуры.

25. Диагностика организационной культуры.

26. Уровни организационной культуры по Шайну.

27. Реструктуризация.

28. Реинжиниринг.

29. Развивающая организация.

30. Тотальное управление качеством.

31. Миссия и ценности компании как феномены и их роль в процессе управления организационными изменениями (на основе анализа книги Тони Шей «Доставляя счастье. От нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук»).

Примеры тестов для контроля знаний

ТЕСТ № 1 (пример)

1. Для современных организаций наиболее характерны такие тенденции как:

а) горизонтальная координация своих действий

б) вертикальная координация своих действий

с) максимальная самостоятельность своих сотрудников и подразделений

d) полная подчиненность сотрудников и жесткая иерархическая структура

2. Дают возможность выделить особенности внутреннего строения организации, описать их количественно и сравнить организации между собой на основе описания таких характеристик как:

a) структурные

b) контекстные

3. Эти характеристики можно рассматривать как набор отчасти перекрывающих друг друга элементов, лежащих в основе организационной структуры и процессов работы:

a) структурные

b) контекстные

4. Указанная ниже характеристика определяет степень разделения задач по профессиональному признаку:

a) формализованность

b) специализация

c) иерархия власти

d) централизация

e) соотношение персонала

5. К структурным характеристикам организации относят: (выбрать 2 ответа)

a) формализованность

b) размер

c) внешняя среда

d) профессионализм

6. К контекстным характеристикам организации относят: (выбрать 4 ответа)

a) размер

b) формализованность

c) внешняя среда

d) профессионализм

e) культура

f) цели и стратегии

7. Основные характеристики процесса организационного развития это:
(выбрать 4 ответа)

a) планируемый и долгосрочный процесс

b) процесс, ориентированный на проблемы

c) планируемый и краткосрочный процесс

d) объектом изменений является предприятие в целом или ключевые процессы

e) объектом изменений является предприятие в целом или его части

f) используется при стратегическом кризисе

g) используется при стратегическом кризисе и кризисе ликвидности

8. Характерными чертами творческой фазы роста в модели Л. Грейнера являются: (выбрать 2 ответа)

a) основатель (основатели) компании обычно обладают какими-либо техническими или предпринимательскими навыками, умениями способностями. Они не столько фокусируются на менеджерских функциях, сколько на производстве и продаже

b) наличие функциональной организационной структуры с четко определенными ролями и должностными обязанностями

c) общение между сотрудниками довольно интенсивное и носит скорее неформальный характер

d) передача прерогатив обработки данных и других подобных технических функций централизованной структуре

e) внедрение программ образования, повышения квалификации и саморазвития с целью совершенствования необходимых навыков и умений

9. Выберите из приведенных ниже тип кризиса, который следует после этапа направленного роста:

a) кризис лидерства

b) кризис автономии

c) кризис контроля

d) кризис запретов

10. Кризис лидерства отличается следующей чертой:

- a) чем больше размер организации, тем больше менеджерского искусства требуется для того, чтобы эффективно управлять бизнес-процессами и контролировать качество производимых товаров и услуг
- b) менеджеры испытывают затруднения в ситуации когда «специалисты хотят принимать самостоятельные решения»
- c) сложность систем и процедур начинает превышать их целесообразность

ТЕСТ №2 (пример)

1. Неправильное понимание целей и стратегии изменений может привести к:

- a) слухам
- b) появлению «политического поведения»
- c) открытому несогласию
- d) поведению, направленному на поддержание собственного престижа

2. Предоставление личности желаемой роли при планировании и осуществлении изменений это:

- a) кооптация
- b) манипуляция
- c) лидерство
- d) явное принуждение

3. Когда инициаторы изменений не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют значительные силы для сопротивления, применяется подход:

- a) участие и вовлеченность
- b) информирование и общение
- c) помощь и поддержка
- d) переговоры и соглашения

4. Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений, применяют подход:

- a) переговоры и соглашения
- b) участие и вовлеченность
- c) информирование и общение
- d) помощь и поддержка

5. Когда люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям, применяют подход:

- a) помощь и поддержка
- b) переговоры и соглашения
- c) участие и вовлеченность
- d) информирование и общение

6. Навязывание изменений со стороны менеджера, который по второстепенным вопросам может «торговаться» - это формулировка:

- a) директивной стратегии
- b) нормативной стратегии
- c) аналитической стратегии
- d) стратегии, основанной на переговорах

7. Аналитическая стратегия подразумевает:

a) четкое определение проблемы, сбор, изучение информации, использование экспертов

b) общее определение проблемы, попытка найти решение, которое модифицируется в свете полученных результатов, большее вовлечение заинтересованных людей

c) выяснение общего отношения к изменению, частое использование внешних агентов по изменению

8. Компания, которая создает условия для обучения всех своих членов и пребывает в процессе непрерывной трансформации это:

- a) самообучающаяся организация
- b) саморазвивающаяся организация

9. Данная модель используется для анализа стратегии, она применима в ситуации любой сложности, связанной с изменениями:

- a) модель EASIER
- b) модель переходного периода
- c) модель постепенного наращивания

10. Постоянная ориентированность на решение поставленной задачи, стимулирование работы всей команды, способствование реализации принятых решений, побуждение сотрудников к работе, стремление к превосходству, характерны для:

- a) формировщика
- b) председателя
- c) специалиста
- d) коллективиста

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

a) Основная литература

1. Блинов, А. О. Управление изменениями [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2014.-гриф МО РФ. // <https://obuchalka.org/20210201128879/upravlenie-izmeneniyami-uchebnik-dlya-bakalavrov-blinov-a-o-ugrumova-n-v-2020.html> //

2. Иванова Е.А., Шлеин В.А. Управление изменениями // <http://library.miit.ru/methodics/22072020/%D0%98%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf>

3. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>

4. Трусъ А. А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Трусъ. — Минск: Вышэйшая школа, 2015. — 350 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016.html>

5. Управление изменениями: Учебное пособие/ Сост. Т.А.Галынчик // <https://nvsu.ru/ru/Intellekt/1807/Galinchik%20Т.А.%20Управление%20изменениями%20-%20уч%20пособие%20-%202016.pdf>
https://mirlib.ru/knigi/nauka_ucheba/407427-upravlenie-izmenenijami-2020.html
<https://www.iprbookshop.ru/85613.html>

б) Дополнительная литература

1. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование. Учебник для магистров. — М.: Дашков и К°, 2013. — 212 с. — ISBN 978-5-394-02052-0. // <https://znanium.com/catalog/document?id=358514>

2. Коротков Э. М., Жернакова М. Б., Управление изменениями: // https://urss.ru/images/add_ru/192033-1.pdf

3. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С. Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>

4. Распопов В. М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 336 с. // <http://padabum.com/d.php?id=101371>

5. Резник С. Д. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). – гриф УМО // <https://znanium.com/catalog/document?id=93863>

6. Столяренко А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — 2-е изд., испр. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028561>

7. Сулейманкадиева А.Э. Управление организационными изменениями: Практикум. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – с.16-18.// https://www.studmed.ru/suleymankadieva-ae-upravlenie-organizacionnymi-izmeneniyami_e9f7f74f535.html

8. Теория и методы разработки управленческих решений. Поддержка принятия решений с элементами нечеткой логики [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. Н. Лучко, В. А. Маренко, Р. Р. Гирфанов, С. В. Мальцев. — Омск: Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2012. — 110 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12704.html>

9. Элебаев Н.Б. Корпоративное управление. Теория, методология, практика. Бишкек: издательство ОФ «Школа корпоративного управления», 2014. – 208 стр. // <http://dis.konflib.ru/metodichki-ekonomika/1067322-1-korporativnoe-upravlenie-teoriya-metodologiya-praktika-uchebnoe-posobie-pod-redakciey-zasluzhennogo-ekonomista-kirgizskoy.php>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.

- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Краткое содержание вопросов дисциплины, подлежащих изучению.

Тема 1. Введение в проблематику дисциплины, актуальные вопросы, цели и задачи «Психологии управления изменениями» в контексте подготовки специалиста.

Дисциплина «Психология управления организационными изменениями» как актуальная научная и прикладная область психологических знаний. Феномен «изменения»: дефиниция, сущность, содержание. Психологический анализ феномена изменений. Актуальные проблемы современного мира, профессий, организаций и их связь с содержанием дисциплины. Феномен управления в контексте изменений.

Тема 2. Понятие и сущность организационных изменений.

Понятие и сущность организационных изменений. Теоретический анализ, взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование. Понятие «организационное развитие». Новые концепции организационных изменений. Психологические стороны и характеристики организационных изменений.

Тема 3. Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями.

Понятие о внешних и внутренних причинах изменений. Традиционные и новые объекты организационных изменений. Знания как актуальный объект организационных изменений. Особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями. Уровни осуществления изменений: индивидуальный, групповой, организационный. Классификация организационных изменений. Методика диагностики проблем, требующих организационных изменений.

Тема 4. Подходы и модели управления организационными изменениями.

Управление организационными изменениями как функция менеджеров и организационных психологов. Подходы к проведению организационных изменений: рациональный и эмоциональный. Основные различия «эволюционной» и «революционной» моделей управления организационными изменениями.

Тема 5. Этапы процесса управления изменениями.

Модель изменений К. Левина. Три этапа процесса организационных изменений. Пять этапов процесса изменений модели Б. Хайнингса. Эмоциональный подход Дж. Коттера, восемь этапов процесса изменений. Содержание этапов и стадий процесса управления изменениями. Психологический анализ процессов управления изменениями.

Тема 6. Стратегии управления изменениями.

Стратегия изменений как общий подход к проведению изменений в организации. Общие стратегии управления изменениями: директивная,

переговоры, нормативная, аналитическая, стратегия, ориентированная на действия. Выбор стратегии изменений – как профессиональная компетенция психолога организации.

Тема 7. Сопротивление изменениям как социально-психологический феномен.

Основные причины сопротивления изменениям. Силы, способствующие и препятствующие изменениям. Методика анализа поля сил. Методы преодоления и снижения сопротивления изменениям.

Тема 8. Формирование команды по управлению проектом организационных изменений

Принципы формирования команды по управлению организационными изменениями. Инициаторы и участники организационных изменений. Новые роли и должности в организации, связанные с управлением изменениями. Характеристики менеджеров по управлению изменениями.

Проблема лидерства в контексте управления изменениями. Психология «нового» лидерства. Понятие о «зеленой» эффективности организации, стили лидерства и их анализ в контексте трансформации представлений о современных требованиях к профессиональной деятельности менеджера. Роль психолога в процессах формирования команды по управлению проектом организационных изменений.

VII. Материально-техническое обеспечение

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с	Протокол № 2 заседания

		новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по дисциплине	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

