

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
Л.Н. Аксеновская
"30" 04 2021 г.

Рабочая программа дисциплины
Реорганизация бизнеса

Направление подготовки магистратуры
37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры
«Организационная психология»

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения

(очная)

Саратов,
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Смирнова А.Ю.		30.04.21
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		30.04.21
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		30.04.21
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

- Сформировать научные представления о реорганизации бизнеса, их психологической структуре и значении для организации, отдельного работника и общества.
- развить навыки психологического сопровождения реорганизации бизнеса в различных областях народного хозяйства.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО магистратуры

Программа курса «Реорганизация бизнеса» ориентирована на теоретическую и практическую подготовку магистров по профилю «Организационная психология» к деятельности психолога по реализации и психологическому сопровождению организационных изменений, психологического сопровождения управленческой деятельности.

Дисциплина «Реорганизация бизнеса» к блоку 1 «Дисциплины (Модули)», к части формируемой участниками образовательных отношений и является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.03.02. Основные положения дисциплины опираются на курс «Психология менеджмента», «Организационная психология», они содержательно и методически взаимосвязаны с другими курсами ООП: «Организационное проектирование», способствуя более углубленной подготовке к решению специальных и практических профессиональных задач.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>1.1_М.УК-2. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.</p> <p>1.2_М.УК-2. Способен видеть результат деятельности и планировать последовательность шагов для его достижения. Формирует план-график реализации проекта и план контроля за его выполнением.</p> <p>1.3_М.УК-2. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами.</p> <p>1.4_М.УК-2. Представляет публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.</p>	<p>Знать : социально-психологическое содержание и психологическую структуру деятельности по реорганизации бизнеса, психологические закономерности планирования проекта по реорганизации бизнеса, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения, теоретические закономерности координации работы участников проекта, психологические закономерности коллоидообразования и управления конфликтами в ситуации реорганизации бизнеса.</p> <p>Умеет: самостоятельно критически анализировать психологические теории и концепции реорганизации бизнеса; применять теоретические знания на практике в психологическом сопровождении реорганизации бизнеса, понимать и предсказывать поведение работников в ситуации реорганизации бизнеса.</p> <p>Владеет навыками: психологического анализа деятельности по реорганизации бизнеса, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей, характерных для периода реорганизации бизнеса реорганизацией бизнеса.</p>

	1.5_М.УК-2. Предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта (или осуществляет его внедрение).	
ПК-7 Способен ставить цели, разрабатывать планы работы, организовывать их выполнение и осуществлять контроль исполнения.	7.1. знает теоретические закономерности разработки и реализации программ по оценке развития персонала. 7.2. Умеет разрабатывать и реализовывать программы по оценке и развитию персонала. 7.3. Владеет навыками разработки и реализации программ по оценке и развитию персонала.	Знает теоретические закономерности эффективной управленческой деятельности, различий между менеджментом и лидерством Умеет применять теоретические знания для знание для разработки и реализации программ по оценке руководящего персонала и для разработки программ развития соответствующих профессиональных компетенций; Владеет навыками разработки и реализации программ по оценке и развитию менеджеров.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы 72 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)		
				лекции	Практические занятия	ИКР		КСР	
					Общая трудоемкость	Из них – практическая подготовка			
1	Базовые управленческие и психологические подходы к реорганизации бизнеса.	3		2	4	2		4	Форм текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.
2	Профессиональные этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса.	3		2	4	4		6	
3	Соппротивление изменениям в реорганизации бизнеса.	3		2	4	2		4	
4	Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации	3		2	4	4		6	

	бизнеса								
5	Изменение организационной культуры	3		4	4	2		6	
6	Актуальные тенденции реорганизации бизнеса	3		4	4	4		6	
	Промежуточная аттестация	3		16	24	18		32	зачет

Содержание разделов дисциплины:

Тема 1. Базовые управленческие и психологические подходы к реорганизации бизнеса. Реорганизация бизнеса как учебная дисциплина: цели и задачи. Базовые подходы к реорганизации бизнеса. Реорганизация бизнеса и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, К. Камерони и Р. Куинна, И Адизеса; Модель 7 шагов, ADKAR, Стадии креативного процесса в организации.

Тема 2. Профессиональные и этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса. Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений, HR-менеджер как агент изменений, Компетенции HR-менеджера как агента изменений, активное исследование, сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.

Реорганизация бизнеса и инновации. Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса. Роль креативности в образовании менеджеров. Измерение креативности и инновационности персонала. Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.

Тема 3. Сопротивление изменениям в реорганизации бизнеса. Сопротивления изменениям в организации в ситуации реорганизации бизнеса.

Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям. Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства, организационная структура, организационная культура. Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.

Тема 4. Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации бизнеса. Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации бизнеса. Подходы к оценке эффективности организационных изменений. Методы оценки эффективности организационных изменений. Примеры реализации программ реорганизации бизнеса в известных корпорациях (Й. Кунде, Ф.Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).

Тема 5. Изменение организационной культуры. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности, диагностика организационной культуры, изменение организационной культуры, оценка изменения организационной культуры. Оценка инновативности организационной культуры.

Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.

Тема 6. Актуальные тенденции реорганизации бизнеса. Внедрение дистанционных рабочих мест, создание партисипативной организационной структуры, неполная, временная и множественная занятость как направления реорганизации бизнеса. Предпринимательская организация. Процессный подход к организационному дизайну.

Практические занятия.

Задания для практической подготовки.

Задание 1.

На основании изученных теоретических концепций составьте план психологического сопровождения реорганизации бизнеса.

Выполните диагностику существующего о состоянии организации.

Разработайте план групповой дискуссии с менеджерами по выработке желаемого будущего организации.

Опишите будущее состояние организации на основании проведенной дискуссии.

Наметьте этапы реорганизации бизнеса, психологические риски реализации проекта реорганизации.

Задание 2.

Выполните психологический анализ административных функций (целеполагание, разработка стратегии, планирование, проектирование работы, мотивирование, координация деятельности, учет и оценка работы, контроль, обратная связь) и алгоритм их выполнения в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 3.

Составьте план тренинга по развитию административных функций менеджеров в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 4.

Разработайте программу ассессмента административных функций менеджера в ситуации реорганизации.

Задание 5.

Разработайте программу командообразования, направленную на формирование сплоченности в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 6.

Разработайте тренинг управления конфликтами в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 7. Разработайте структуру службы персонала в период реорганизации бизнеса.

Задание 8. Разработайте батарею психодиагностических методик, выявляющих профессиональные и этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 8.

Разработайте батарею тестов, направленных на диагностику отношения к изменениям менеджеров.

Задание 9. На основании выполненной диагностики разработайте план преодоления сопротивления изменениям.

Задание 10. Разработайте программу диагностики и изменения организационной культуры в ситуации реорганизации бизнеса.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для реализации учебной программы по дисциплине "Реорганизация бизнеса" используются следующие активные инновационные методы обучения:

- 1) информационные технологии интерактивного обучения (мультимедийные презентации, лекция-визуализация);
- 2) технология проблемного изложения учебного материала;
- 3) технологии активного обучения (активизация мышления студентов на лекции с активной обратной связью или с использованием метода эвристической беседы);
- 4) кейс-метод.

На **практических занятиях** применяются:

- интерактивные технологии (дискуссии в группах);
- анализ различного рода кейсов;

В процессе **самостоятельной работы** магистров рекомендуются к использованию:

- технология организации самостоятельной работы обучающихся;
- технология реализации индивидуальной образовательной траектории;

Самостоятельная работа студентов – учебная деятельность студента, которая планируется, выполняется по заданиям, при методическом руководстве и под контролем преподавателя, но без его прямого участия. В рамках дисциплины "Реорганизация бизнеса" самостоятельная работа студентов предусматривает индивидуальное учебно-методическое обеспечение дисциплины, индивидуальные консультации студентов и текущий контроль за выполнением самостоятельных практических заданий.

Индивидуальная образовательная траектория – определенная последовательность составляющих учебной деятельности каждого студента по реализации собственных образовательных целей, соответствующая его способностям, возможностям, мотивации, интересам и осуществляемая при координирующей, организующей, консультирующей деятельности преподавателя.

Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующей содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с ОВЗ по слуху предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с ОВЗ по зрению предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины "Реорганизация бизнеса" предполагаются следующие виды самостоятельной работы: подготовка к практическим занятиям; написание рефератов и презентаций по отдельным темам дисциплины; изучение теоретического материала по рекомендованной литературе с выделением проблемы и используемых методов; подготовка ответов на итоговые вопросы курса; выполнение индивидуальных проектов по организационной диагностике.

Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине

Тема 1. Базовые управленческие и психологические подходы к реорганизации бизнеса. Реорганизация бизнеса как учебная дисциплина: цели и задачи. Базовые подходы к реорганизации бизнеса. Реорганизация бизнеса и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, К. Камерони и Р. Куинна, И Адизеса; Модель 7 шагов, ADKAR, Стадии креативного процесса в организации.

Тема 2. Профессиональные и этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса. Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений, HR-

менеджер как агент изменений, Компетенции HR-менеджера как агента изменений, активное исследование, сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.

Реорганизация бизнеса и инновации. Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса. Роль креативности в образовании менеджеров. Измерение креативности и инновационности персонала. Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.

Тема 3. Сопротивление изменениям в реорганизации бизнеса. Сопротивления изменениям в организации в ситуации реорганизации бизнеса.

Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям. Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства, организационная структура, организационная культура. Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.

Тема 4. Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации бизнеса. Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации бизнеса. Подходы к оценке эффективности организационных изменений. Методы оценки эффективности организационных изменений. Примеры реализации программ реорганизации бизнеса в известных корпорациях (Й. Кунде, Ф.Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).

Тема 5. Изменение организационной культуры. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности, диагностика организационной культуры, изменение организационной культуры, оценка изменения организационной культуры. Оценка инновативности организационной культуры.

Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.

Тема 6. Актуальные тенденции реорганизации бизнеса. Внедрение дистанционных рабочих мест, создание партисипативной организационной структуры, неполная, временная и множественная занятость как направления реорганизации бизнеса. Предпринимательская организация. Процессный подход к организационному дизайну.

Практические занятия.

Вопросы для подготовки к практическим занятиям:

Практическое занятие 1. Базовые управленческие и психологические подходы к реорганизации бизнеса.

1. Базовые подходы к реорганизации бизнеса.
 2. Реорганизация бизнеса и организационное развитие.
 3. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
 4. Модель организационных изменений К. Камерони и Р. Куинна,
 5. Модель организационных изменений И Адизеса;
 6. Модель организационных изменений «7 шагов», «ADKAR2» и другие, разработанные в управленческой практике
 7. Стадии креативного процесса в организации и реорганизация бизнеса
- Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (метод кейсов)

Практическое занятие 2. Профессиональные и этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса.

1. Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений,
2. HR-менеджер как агент изменений, Компетенции HR-менеджера как агента изменений,
3. Активное исследование,
4. Сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.
5. Реорганизация бизнеса и инновации.
6. Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса.
7. Роль креативности в образовании менеджеров.
8. Измерение креативности и инновационности персонала.

9. Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.

Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (метод кейсов)

Практическое занятие 3. Сопротивление изменениям в реорганизации бизнеса. Сопротивления изменениям в организации в ситуации реорганизации бизнеса.

1. Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям.

2. Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства.

3. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная структура.

4. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная культура.

5. Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса.

6. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.

Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (метод кейсов), отработка практических навыков снятия сопротивления изменениям в формально-психологического тренинга.

Практическое занятие 4. Оценка эффективности реорганизации бизнеса. Этические аспекты реорганизации бизнеса.

1. Оценка эффективности реорганизации бизнеса.

2. Этические аспекты реорганизации бизнеса.

3. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

4. Методы оценки эффективности организационных изменений.

5. Примеры реализации программ реорганизации бизнеса в известных корпорациях (Й.Кунде, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).

Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (метод кейсов).

Практическое занятие 5. Изменение организационной культуры.

1. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности.

2. Диагностика организационной культуры в реорганизации бизнеса,

3. Изменение организационной культуры в реорганизации бизнеса,

4. Оценка изменения организационной культуры.

5. Оценка инновативности организационной культуры.

6. Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.

Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (метод кейсов). Отработка практических навыков изменения организационной культуры в форме социально-психологического тренинга.

Практическое занятие 6. Актуальные тенденции реорганизации бизнеса.

 Проблема внедрения дистанционных рабочих мест как разновидность реорганизации бизнеса,

 Создание партисипативной организационной структуры как разновидность реорганизации бизнеса.

 Изменение характера занятости (неполная, временная и множественная занятость) как направления реорганизации бизнес .

 Предпринимательская организация.

 Процессный подход к организационному дизайну.

Форма работы - коллоквиум, групповая дискуссия, анализ практических ситуаций (методкейсов).

Задания для практической подготовки.

Задание 1.

На основании изученных теоретических концепций составьте план психологического сопровождения реорганизации бизнеса.

Выполните диагностику существующего о состоянии организации.

Разработайте план групповой дискуссии с менеджерами по выработке желаемого будущего организации.

Опишите будущее состояние организации на основании проведенной дискуссии.

Наметьте этапы реорганизации бизнеса, психологические риски реализации проекта реорганизации.

Задание 2.

Выполните психологический анализ административных функций (целеполагание, разработка стратегии, планирование, проектирование работы, мотивирование, координация деятельности, учет и оценка работы, контроль, обратная связь) и алгоритм их выполнения в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 3.

Составьте план тренинга по развитию административных функций менеджеров в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 4.

Разработайте программу ассессмента административных функций менеджера в ситуации реорганизации.

Задание 5.

Разработайте программу командообразования, направленную на формирование сплоченности в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 6.

Разработайте тренинг управления конфликтами в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 7. Разработайте структуру службы персонала в период реорганизации бизнеса.

Задание 8. Разработайте батарею психодиагностических методик, выявляющих профессиональные и этические требования к менеджеру в ситуации реорганизации бизнеса.

Задание 8.

Разработайте батарею тестов, направленных на диагностику отношения к изменениям менеджеров.

Задание 9. На основании выполненной диагностики разработайте план преодоления сопротивления изменениям.

Задание 10. Разработайте программу диагностики и изменения организационной культуры в ситуации реорганизации бизнеса.

Вопросы и задания для обсуждения и самостоятельной работы:

1. Реорганизация бизнеса и организационное развитие.
2. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
3. Модель организационных изменений К. Камерони и Р. Куинна,
4. Модель организационных изменений И Адизеса;
5. Модель организационных изменений «7 шагов», «ADKAR» и другие, разработанные в управленческой практике
6. Стадии креативного процесса в организации и реорганизация бизнеса
7. Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений,

8. HR-менеджер как агент изменений, Компетенции HR-менеджера как агента изменений, 3. Активное исследование,
9. Сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.
10. Реорганизация бизнеса и инновации.
11. Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса.
12. Роль креативности в образовании менеджеров.
13. Измерение креативности и инновационности персонала.
2. Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.
3. Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям.
4. Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства.
5. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная структура.
6. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная культура.
7. Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса.
8. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.
9. Оценка эффективности реорганизации бизнеса.
10. Этические аспекты реорганизации бизнеса.
11. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
12. Методы оценки эффективности организационных изменений.
13. Примеры реализации программ реорганизации бизнеса в известных корпорациях (Й. Кунде, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).
14. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности.
15. Диагностика организационной культуры в реорганизации бизнеса,
16. Изменение организационной культуры в реорганизации бизнеса,
17. Оценка изменения организационной культуры.
18. Оценка инновативности организационной культуры.
19. Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.
20. Проблема внедрения дистанционных рабочих мест как разновидность реорганизации бизнеса,
21. Создание партисипативной организационной структуры как разновидность реорганизации бизнеса.
22. Изменение характера занятости (неполная, временная и множественная занятость) как направления реорганизации бизнес .
23. Предпринимательская организация.
24. Процессный подход к организационному дизайну.

Рекомендации по реферированию литературы

Реферат является самостоятельной работой студента. Основная задача работы над рефератом – углубленное изучение определенной проблемы, получение более полной информации по разделу изучаемой дисциплины.

При подготовке реферата необходимо использовать достаточное для раскрытия темы и анализа литературы количество источников, непосредственно относящихся к теме. В качестве источников могут выступать монографии, отдельные статьи, сборники материалов конференции. Поскольку эти издания разные по объему, содержанию, компоновке, то возможны различные варианты реферирования (несколько научных работ различных авторов, посвященные рассмотрению одного итого же вопроса, или же одной работы).

Прежде чем приступить к реферированию, необходимо ознакомиться с перечнем литературы и кратким содержанием выбранного издания, затем внимательно прочитать, делая попутно заметки на отдельном листе бумаги об основных положениях, и продумать содержание

всей работы. Рекомендуется исключить сплошное конспектирование и дословно выписывать лишь строгие определения, цитаты, ссылаясь на соответствующий литературный источник.

В процессе реферирования необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их. Нужно стремиться к тому, чтобы реферат стал своего рода обзорным критическим исследованием, предполагающим раскрытие особенностей различных точек зрения на один и тот же вопрос, подробную и аргументированную критику изучаемого материала и соответствующие выводы, а также возможные размышления по решению поставленной проблемы.

При выполнении реферативной учебной работы будущему магистру необходимо усвоить следующие умения:

- самостоятельный поиск информации по выбранной теме;
- отбор существенной информации, необходимой для полного освещения изучаемой проблемы, отделение этой информации от второстепенной;
- логичное и последовательное раскрытие темы;
- обобщение психологических знаний по проблеме и формулирование выводов на основе обзора литературы;
- стилистически правильное оформление научной мысли реферативного типа;
- грамотное оформление научного реферативного текста.

Примерные темы рефератов

1. Реорганизация бизнеса и организационное развитие.
2. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
3. Модель организационных изменений К. Камерони и Р. Куинна,
4. Модель организационных изменений И Адизеса;
5. Модель организационных изменений «7 шагов», «ADKAR2и другие, разработанные в управленческой практике
6. Стадии креативного процесса в организации и реорганизация бизнеса
7. Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений,
8. HR-менеджер как агент изменений, Компетенции HR-менеджера как агента изменений, 3. Активное исследование,
9. Сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.
10. Реорганизация бизнеса и инновации.
11. Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса.
12. Роль креативности в образовании менеджеров.
13. Измерение креативности и инновационности персонала.
2. Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.
3. Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям.
4. Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства.
5. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная структура.
6. Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная культура.
7. Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса.
8. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.
9. Оценка эффективности реорганизации бизнеса.
10. Этические аспекты реорганизации бизнеса.
11. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
12. Методы оценки эффективности организационных изменений.
13. Примеры реализации программ реорганизации бизнеса в известных корпорациях (Й. Кунде, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).

14. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности.
15. Диагностика организационной культуры в реорганизации бизнеса,
16. Изменение организационной культуры в реорганизации бизнеса,
17. Оценка изменения организационной культуры.
18. Оценка инновативности организационной культуры.
19. Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.
20. Проблема внедрения дистанционных рабочих мест как разновидность реорганизации бизнеса,
21. Создание партисипативной организационной структуры как разновидность реорганизации бизнеса.
22. Изменение характера занятости (неполная, временная и множественная занятость) как направления реорганизации бизнес .
23. Предпринимательская организация.
24. Процессный подход к организационному дизайну.

Контрольные вопросы по курсу

-   Реорганизация бизнеса и организационное развитие.
-   Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
-   Модель организационных изменений К. Камерони и Р. Куинна,
-   Модель организационных изменений И Адизеса;
-   Модель организационных изменений «7 шагов», «ADKAR2и другие, разработанные в управленческой практике
-   Стадии креативного процесса в организации и реорганизация бизнеса
-   Агенты изменений. Внешние и внутренние агенты изменений,
-   HR-менеджер как агент изменений,
-   Компетенции HR-менеджера как агента изменений,
-   Сокращение персонала в период реорганизации бизнеса.
-   Реорганизация бизнеса и инновации.
-   Креативность сотрудников как базис реорганизации бизнеса.
-   Роль креативности в образовании менеджеров.
-   Измерение креативности и инновационности персонала.
-   Организационная идентичность и реорганизация бизнеса.
-   Причины сопротивления изменениям, методы и модели преодоления сопротивления изменениям.
-   Фасилитация готовности организации к реорганизации: роль лидерства.
-   Фасилитация готовности организации к реорганизации:
-   организационная структура.
-   Фасилитация готовности организации к реорганизации: организационная культура.
-   Управление знаниями в организации и реорганизация бизнеса. Реорганизация бизнеса и восприятие риска в организации.
-   Оценка эффективности реорганизации бизнеса.
-   Этические аспекты реорганизации бизнеса.
-   Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
-   Методы оценки эффективности организационных изменений.
-   Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности.
-   Диагностика организационной культуры в реорганизации бизнеса, Изменение организационной культуры в реорганизации бизнеса,
-   Оценка изменения организационной культуры.

-   Проблема внедрения дистанционных рабочих мест как разновидность реорганизации бизнеса,
-   Создание партисипативной организационной структуры как разновидность реорганизации бизнеса.
-   Изменение характера занятости (неполная, временная и множественная занятость) как направления реорган
-   Процессный подход к организационному дизайну.

Рекомендации по конспектированию, аннотированию, рецензированию статей по тематике дисциплины

Одной из актуальных задач самостоятельной работы будущего магистра является развитие умения ориентироваться в современных научных публикациях по проблеме исследования, грамотно их анализировать на основе осмысленного чтения, приобретения навыков понимания профессиональных текстов, теоретических положений и их связи с эмпирическими фактами и экспериментальными данными. Решению этой задачи способствует конспектирование, аннотирование и рецензирование статей в современных научных публикациях. Выполнение заданий такого типа предусматривает следующие виды научно-аналитической работы:

- отбор существенной информации и отделение ее от второстепенной;
- формулирование отдельных мыслей текста в другой стилистической и синтаксической формах;
- схематизация и структурирование, резюмирование прочитанного материала;
- составление опорной графической схемы с текстовыми пояснениями;
- составление краткого конспекта, аннотации и рецензии изученного текста.
- Список статей для конспектирования, аннотирования, рецензирования по тематике курса определяется студентом из содержания сайт журнала «Организационная психология» (<https://orgpsyjournal.hse.ru/>) самостоятельно.

Система текущего контроля включает:

- 5) контроль посещения и работы на семинарских/практических занятиях;
- 6) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 7) контроль знаний, умений, навыков усвоенных в данном курсе в форме тестирования, которое проводится на последнем семинарском занятии.

6. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл.1).

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
4	10	0	30	30	0	10	20	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

4 семестр

Лекции

Критерии: посещаемость, активность, качество ведения конспектов

Диапазон оценки: от 0 до 5 баллов за 1 занятие (2 акад.ч.), всего 10 баллов

Практические занятия

Критерии: самостоятельность и креативность при выполнении вопросов практических занятий, наличие и качество презентации, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям.

Диапазон оценки: от 0 до 30 баллов

Пропуск практических занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим занятие (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний или пр.).

Самостоятельная работа

Критерии: качество и количество выполненных творческих заданий, глубина проработки темы, грамотность в оформлении, правильность составления глоссария и персоналий, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

Диапазон оценки: от 0 до 30 баллов

Другие виды учебной деятельности

Критерии: творческий характер рефератов, грамотность оформления реферата, анализ современных научных работ (отечественных и зарубежных) при его написании.

Диапазон оценки: от 0 до 10 баллов

Промежуточная аттестация проходит в вопрос-ответной форме согласно контрольным вопросам курса.

Критерии: правильность и полнота ответов.

Диапазон оценки: от 0 до 20 баллов

При проведении промежуточной аттестации ответ на «отлично» оценивается от 18 до 20 баллов; ответ на «хорошо» оценивается от 14 до 17 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 8 до 13 баллов; ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 7 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за первый семестр по дисциплине

«Реорганизация бизнеса» составляет 100 баллов.

Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Реорганизация бизнеса» в оценку (зачет)

51-100 баллов	«зачтено»
0-50 баллов	«не зачтено»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Реорганизация бизнеса».

а) литература:

1. Кисова А.Е. Бизнес-планирование : учебное пособие для СПО / Кисова А.Е., Шпиганович А.А., Богомолова Е.В.. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-00175-031-4, 978-5-4488-0978-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101613.html>
2. Орлова П.И. Бизнес-планирование : учебник для бакалавров / Орлова П.И.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 285 с. — ISBN 978-5-394-04354-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
3. Кисова А.Е. Бизнес-планирование : учебное пособие для СПО / Кисова А.Е., Шпиганович А.А., Богомолова Е.В.. — Липецк, Саратов : Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. — 64 с. — ISBN 978-5-00175-031-4, 978-5-4488-0978-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101613.html>
4. Элияшева М.И. Управление изменениями в организации : учебное пособие / Элияшева М.И.. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/84173.html>
5. Конев А.Н. Управление организационными изменениями: поведенческий и информационный аспекты : монография / Конев А.Н.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 137 с. — ISBN 978-5-4487-0154-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72886.html>.
6. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/108225.html>

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Лицензионное программное обеспечение:

Компьютерные классы и система Wi-Fi позволяют пользоваться глобальной компьютерной сетью Internet для решения учебной, учебно-методической и научных задач.

Windows 7 Professional

Microsoft Office 2010

Общий практикум по психологии: студент

Общий практикум по психологии: практика

Общий практикум по психологии: TestMaker

Общий практикум по психологии: TestAsk

Общий практикум по психологии: TestUse

Электронная библиотека учебно-методической литературы

Электронно-библиотечная система издательства "Лань"

Электронная библиотечная система "Znaniium.com"

Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"

Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"

Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"
Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

Портал «Открытое образование» <https://openedu.ru/>
Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
Электронный журнал "Психология управления изменениями"
<https://orgpsyjournal.hse.ru>
Электронный журнал
Образовательный портал «Лекториум ТВ»
<https://www.lektorium.tv/subject/3480>
Образовательный портал «<http://univertv.ru>»
Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>
Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины "Реорганизация бизнеса"

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки Психология.

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль подготовки магистратуры "Организационная психология".

Автор: Смирнова А.Ю.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 28.04.2021 года, протокол № 11.