Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 15:42:00
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой маркетингового менеджмента

_____ Л.В. Балабанова
Подпись

«11» февраля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.07 «Управление изменениями»
(наименование дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Программа высшего образования - программа магистратуры

Магистерские программы: Менеджмент организаций и администрирование, Логистика
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

ст. преподователь _____ Н.О. Мизяева
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры

от 11.02. 2026 г., протокол № 12

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Б1.В.07 «Управление изменениями»

Таблица 1

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате

№ п/п	Код и наименование компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы дисциплины (модуля), практики	Этапы формирования (семестр изучения)
	ПК-2 Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций.	ИД-3ПК-2 - Владеет способами формирования системы менеджмента организации, предприятия и отдельных служб с учетом масштабов и направлений деятельности. *ИД-4ПК-2 - Формирует команды, коллективы и корпоративную культуру в организации.*	Тема 1. Природа, источники и необходимость проведения изменений. Тема 2. Виды изменений. Тема 3. Руководство и лидерство в управлении изменениями. Тема 4. Модели управления изменениями. Тема 5. Подготовка к изменениям и их планированию. Тема 6. Механизм реализации изменений. Контроль. Тема 7. Управление сопротивлением изменениям. Тема 8. Традиционные и современные методы управления изменениями. Тема 9. Организационное развитие. Тема 10. Реинжиниринг	3

			бизнес-процессов. Тема 11. Изменения в стратегии предприятия.	

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контро-лируемой компетен-ции	Показатель (индикатор) оценивания	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики	Наименова-ние оценочного средства
	ПК-2 Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций.	ИД-3ПК-2 - Владеет способами формирования системы менеджмента организации, предприятия и отдельных служб с учетом масштабов и направлений деятельности. *ИД-4ПК-2 - Формирует команды, коллективы и корпоративную культуру в организации.*	Тема 1. Природа, источники и необходимость проведения изменений. Тема 2. Виды изменений. Тема 3. Руководство и лидерство в управлении изменениями. Тема 4. Модели управления изменениями. Тема 5. Подготовка к изменениям и их планированию. Тема 6. Механизм реализации изменений. Контроль. Тема 7. Управление сопротивлением изменениям. Тема 8. Традиционные и современные	Вопросы для собеседования (устного опроса), разноуровневые задачи и ситуационные задания, тестовые задания, задания для внеаудиторной самостоятельной работы

			методы управления изменениями. Тема 9. Организационное развитие. Тема 10. Реинжиниринг бизнес-процессов. Тема 11. Изменения в стратегии предприятия.	

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,25	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4

Критерии и шкала оценивания по следующим оценочным материалам:
«Разноуровневые задачи и ситуационные задания»
«Задания для внеаудиторной самостоятельной работы»

Шкала оценивания	Критерии оценивания

(интервал баллов)	
2	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов/задач)
1,5	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов/задач)
1,0	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов/задач)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов/задач)

Таблица 5

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тестовые задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6

Перечень оценочных материалов по дисциплине «Управление изменениями»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представ-ление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам дисциплины
2.	Ситуации и ситуационные задания	а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Задания для решения практи-ческих ситуаций

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представ-ление оценочного средства в фонде
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам
5.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Антикризисное управление» для контроля результатов обучения.

Оценивание компетенций по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств

по темам дисциплины:

- собеседование (устный опрос);
- решение разноуровневых задач и ситуационных заданий;
- тестовые задания;
- задания для внеаудиторной самостоятельной работы;

в целом по дисциплине:

- подготовка научных публикаций;
- участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест
- контрольная работа (для студентов заочной формы обучения);
- реферат.

Таблица 7

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Для очной формы обучения

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу			Максимальная сумма баллов
Смысловой модуль №1	Смысловой модуль № 2	Смысловой модуль № 3	

T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	
9	9	9	9	9	9	10	9	9	9	9	100

Примечание. T1, T2, ... T11 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Для заочной формы обучения

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу

Смысловой модуль №1				Смысловой модуль № 2			Смысловой модуль № 3				Максимальная сумма баллов	Экзамен
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11		
4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	40	60

Примечание. T1, T2, ... T11 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 8

Система начисления баллов

№	Виды работ (по темам дисциплины)	Баллы
1	Собеседование (устный опрос)	2
2	Решение разноуровневых задач и ситуационных заданий	3
3	Тестовые задания	2
4	Задания для внеаудиторной самостоятельной работы	2
Дополнительно (в целом по дисциплине)		
1	Подготовка научных публикаций	3
2	Участие в конкурсах научных студенческих работ по направлению подготовки, научных конференциях и т.д. с занятием призовых мест	3
3	Реферат	3

Система оценивания по дисциплине, изучаемой в заочной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль:		
- дискуссия, собеседование	10	10
- тестирование	10	10
- реферат	40	40
Промежуточная аттестация	Экзамен	60
Итого за семестр	*100*	

Таблица 9

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)

70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Смысловой модуль 1. Концептуальные основы управления изменениями

Тема 1 Природа, источники и необходимость проведения изменений

1.1 Место и значение изменений в деятельности предприятия

1.2 Природа, сущность и особенности изменений

1.3 Управление изменениями: понятие и содержание

1.4 Причины и источники изменений

Тема 2 Вида изменений

2.1 Классификация изменений

2.2 Предельные варианты изменений: эволюционные и революционные

2.3 Уровни изменений: индивидуальные, групповые, организационные

2.4 Сферы проведения изменений

Тема 3 Руководство и лидерство в управлении изменениями

3.1 Менеджер по изменениям: требования и компетентности

3.2 Отличия менеджеров и лидеров изменений

3.3 Детерминанты эффективности менеджера как лидера по изменениям

3.3.1 Личность лидера изменений как детерминанта эффективности менеджера - лидераиз изменений

3.3.2 Общая ситуация как детерминанта эффективности менеджера как лидера изменений

3.3.3 Стиль лидерства и управления как детерминанта эффективности менеджера каклидера изменений

Тема 4 Модели управления изменениями

4.1 Модели изменений поведения человека и их характеристика

4.2 Модели управления организационными изменениями и их характеристика

4.3 Процесс управления изменениями и его этапы

Смысловой модуль 2. Процесс управления изменениями

Тема 5 Подготовка к изменениям и их планирование

5.1 Место подготовительных процедур в процессе управления изменениями

5.1.1 Организационная диагностика

5.1.2 Рабочие группы и команды в управлении изменениями

5.1.3 Разработка проекта изменений

5.2 Планирование изменений: содержание и особенности

Тема 6 Механизм реализации изменений. Контроль

6.1 Понятие и содержание механизма реализации изменений

6.2 Основные составляющие механизма реализации изменений

6.2.1 Ресурсно-компетентностная составляющая механизма реализации изменений

6.2.2 Организационная составляющая механизма реализации изменений

6.2.3 Социально-психологическая составляющая механизма реализации изменений

6.2.4 Управленческая составляющая механизма реализации изменений

6.3 Осуществление изменений на основе концепции "силового поля"
6.4 Контроль осуществления изменений и реагирования

Тема 7 Управления сопротивлением изменениям

7.1 Сопротивление изменениям: сущность и стадии развития
7.2 Уровни, виды и формы сопротивления изменениям
7.3 Причины сопротивления изменениям
7.4 Методы преодоления сопротивления изменениям
7.5 Процедура управления сопротивлением изменениям

Смысловой модуль 3. Подходы и методы управления изменениями

Тема 8 Традиционные и современные методы управления изменениями

8.1 Классификация методов управления изменениями
8.2 Традиционные методы управления изменениями
8.3 Современные методы управления изменениями
8.4 Предельные подходы к управлению изменениями

Тема 9 Организационное развитие

9.1 Необходимость, сущность и пути организационного развития
9.2 Модели организационного развития
9.2.1 Модель организационного развития И. Адизесса
9.2.2 Модель организационного развития Л. Грейнера
9.2.3 Теория фазовых трансформаций бизнеса как модель организационного развития
9.3 Содержание концепции организационного развития

Тема 10 Реинжиниринг бизнес-процессов

10.1 Управление бизнес-процессами: содержание и понятие
10.2 Сущность и виды реинжиниринга бизнес-процессов
10.3 Основные этапы реинжиниринга бизнес-процессов

Тема 11 Управления изменениями в стратегическом развитии предприятия

11.1 Сущность и формы стратегических изменений
11.2 Реструктуризация как форма организационных изменений
11.3 Реорганизация предприятия и ее формы
11.4 Взаимосвязь общих стратегий предприятия и стратегических изменений
11.4.1 Изменения, которые обусловливаются стратегией интенсивного роста
11.4.2 Интеграционные процессы и изменения
Процессы интеграции: сущность, мотивы, факторы успеха и неудачиИзменения, обусловленные разными видами стратегий интеграции Формы интеграции и изменения
11.4.3 Диверсификационные процессы и изменения
Процессы диверсификации: сущность, причины, факторы успеха и неудачиИзменения, обусловленные разными видами стратегий диверсификации Формы и способы диверсификации бизнеса
11.4.4 Изменения, связанные со стратегиями стабилизации и сокращения деятельности предприятия

Тестовые задания

1. Основные различия между обычными менеджерами и лидерами состоит в том, что менеджер-лидер:
1.1. пытается поддерживать порядок и контроль, обеспечивать выполнение поставленных задач в пределах выделенных бюджетов и имеющихся ресурсов;
1.2. нацелены на изменения и пытаются привлечь к решению важнейших задач как можно больше работников;
1.3. главным мерилом своего успеха считают рост эффективности предприятия в целом и им нравится принимать непосредственное участие в делах предприятия.

1.4. основной мотивации имеет персональную карьеру и часто передоверяет полученные задания подчиненным;
1.5. ваш вариант ответа.
2. Основные различия между обычными менеджерами и лидерами состоит в том, что обычный менеджер:
2.1. пытается поддерживать порядок и контроль, обеспечивать выполнение поставленных задач в пределах выделенных бюджетов и имеющихся ресурсов;
2.2. нацелены на изменения и пытаются привлечь к решению важнейших задач как можно больше работников;
2.3. главным мерилом своего успеха считают рост эффективности предприятия в целом и им нравится принимать непосредственное участие в делах предприятия.
2.4. основной мотивации имеет персональную карьеру и часто передоверяет полученные задания подчиненным;
2.5. ваш вариант ответа.
3. Что является основной характеристикой обычного менеджера:
3.1. использует доводы;
3.2. поддерживает движение;
3.3. профессионал;
3.4. делает правильное дело;
3.5. принимает решения.
4. Что не является основной характеристикой менеджера-лидера:
4.1. вдохновляет;
4.2. поддерживает движение;
4.3. превращает решения в реальность;
4.4. делает правильное дело;
4.5. энтузиаст.
5. Какова роль менеджера предполагает, что он в первую очередь заинтересован в выживании предприятия, и поэтому старается вникнуть во все бизнес-процессы, которые могут повлиять на будущее предприятия?
5.1. предприниматель;
5.2. менеджер;
5.3. инвестор;
5.4. лидер.
6. Какие детерминанты определяют эффективность менеджера как лидера?
6.1. личность лидера изменений, общая ситуация, стиль лидерства и управления;
6.2. знания, навыки, умения и личные качества менеджера по изменениям;
6.3. ключевые компетенции по проведению изменений, общая ситуация, личные качества лидера;
6.4. стиль лидерства и управления, ценности, которые разделяет руководитель, опыт решения аналогичных задач.
7. являются отличными особенностями лидеров по изменениям?
7.1. способность к установлению системообразующих связей между рыночными реалиями, стремлениями высшего руководства и возможностями персонала;
7.2. стремление к совершенству, способность противостоять неудачам, готовность бросить вызов установленным правилам, высокий уровень мотивации, забота о людях, чувство юмора;
7.3. проактивные и реактивные способности, концептуальная гибкость, уверенность в себе, ориентации на цели и достижения;
7.4. умение влиять на выше- и нижестоящих работников, менять стиль лидерства.
7.5. ваш вариант ответа.
8. Что является важнейшими личными качествами лидеров по изменениям?

8.1. способность к установлению системообразующих связей между рыночными реалиями, стремлениями высшего руководства и возможностями персонала;
8.2. стремление к совершенству, способность противостоять неудачам, готовность бросить вызов установленным правилам, высокий уровень мотивации, забота о людях, чувство юмора;
8.3. проактивные и реактивные способности, концептуальная гибкость, уверенность в себе, ориентации на цели и достижения;
8.4. умение влиять на выше- и нижестоящих работников, менять стиль лидерства.
8.5. ваш вариант ответа.
9. Какие из качеств лидера определяются необходимостью "тренировать команду", а не "играть самому" и предполагают, что лидер должен обладать коммуникативными навыками, уметь общаться с персоналом, грамотно управлять взаимодействием с людьми, ориентировать их на постоянное развитие, влиять, используя убедительные доводы?
9.1. проактивные способности;
9.2. реактивные способности;
9.3. способность к установлению системообразующих связей между важнейшими параметрами;
9.4. способности к изменению стиля лидерства.
10. Какие основания выступают основой для построения классификации ситуаций, влияющих на эффективность позиции лидера?
10.1. наличие сложных проблем, формальная власть, авторитет;
10.2. формальная власть, неформальная власть, личные качества руководителя;
10.3. состояние внутренней и внешней среды, авторитет руководителя, имидж;

Разноуровневые задачи и ситуационные задания

Ситуационное задание 1

Международная компания «В» производит на мощностях Консервного завода детского питания продукцию под торговой маркой «J». Компания «В», тщательным образом исследовав рынок и выучив спрос потребителей начала производство серии натуральных соковых напитков «S» («Juicy Dring») в тетрапаке, в частности уникальный напиток «Банан-клубника» - нектар с антидепрессивным действием. Компания «В» осуществляет реализацию своей продукции через разных посредников, проводит рекламу в средствах массовой информации.

Определите виды необходимых изменений. Разработайте программу организационных изменений относительно выведения нового товара на рынок, создание расположения к нему потребителей.

Ситуационное задание 1

В предприятии «А», реализующего продтовары и сопутствующие товары и работающего на рынке потребительских товаров г. Донецка свыше 10 лет. Коммерческая служба функционирует недостаточно эффективно, поскольку сокращается количество поставщиков и объёмы снабжения. Много коммерческих функций не выполняются и, как результат, четко обозначилась тенденция к снижению товарооборота.

Определите виды необходимых изменений и разработайте программу организационных изменений относительно совершенствования работы.

Ситуационное задание 1

Предприятие «А» - известное торговое предприятие г.Донецка. Руководство ТЦ планирует продолжать политику дальнейшего заполнения свободных торговых площадей за счет привлечения крупных арендаторов - брендов и установления с ними долгосрочных партнерских отношений. При этом стоит задание - снижение эксплуатационных расходов. Ставка сделана на энергосохраняющие технологии.

Бизнес-планом на следующий год намечен ряд мероприятий для получения дополнительных доходов за счет расширения платных услуг: оборудование авто-парковки; открытие автомойки; оборудование детских игровых площадок; переоборудование ярмарочной площади под площадку для игры в боулинг; открытие зала для клуба фитнесса. Планируется проведение работ для обеспечения комфорта покупателям элементами архитектуры, дизайна, уровнем освещения, кондиционированием воздуха. Сегодня стоит задача превращения «А» в большой торгово-развлекательный комплекс по Европейскому образцу. Для осуществления этих изменений «А» требует определенных ресурсов и квалификации специалистов.

Какие виды изменений планирует осуществить предприятие? Проанализируйте возможность предприятия относительно внедрения этих изменений и разработайте программу организационных изменений на следующий год.

Задания для внеаудиторной самостоятельной работы

Тематика рефератов по дисциплине:

1. Изменение с точки зрения организации.
2. Основные методы проведения изменений в организации.
3. Напишите эссе (не менее 5000 знаков) на тему «Изменение в моей жизни».
4. Классические модели управления организационными изменениями.
5. История развития, причины и классификации организационных изменений.
6. Политика изменений в организации и анализ готовности организации к изменениям
7. Методы управления изменениями.
8. Теоретические основы управления изменениями.
9. Теория создания организационного знания в организации.
10. Роль непрерывного обучения организации в процессе организационных изменений.
11. Концепция организационного обучения в процессе стратегических изменений.
12. Стратегические изменения в организации и их влияние на организационное обучение.
13. Организационные изменения, механизм управления ими.
14. Планирование и реализация стратегий управления изменениями
15. Мониторинг и контроль процесса изменений
16. Типы стратегий управления изменениями
17. Выбор стратегии изменений
18. Самообучающаяся организация
19. Причины сопротивлений изменениям
20. Сравнительный анализ приемлемых методов преодоления сопротивления изменениям.
21. Методы реагирования на сопротивление

№ п/п	Код контро-лируемой компетен-ции	Показатель (индикатор) оценивания	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики	Наименова-ние оценочного средства
	ПК-2 Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций.	ИД-3ПК-2 - Владеет способами формирования системы менеджмента организации, предприятия и отдельных служб с учетом масштабов и направлений деятельности. *ИД-4ПК-2 - Формирует команды, коллективы и корпоративную культуру в организации.*	Тема 1. Природа, источники и необходимость проведения изменений. Тема 2. Виды изменений. Тема 3. Руководство и лидерство в управлении изменениями. Тема 4. Модели управления изменениями. Тема 5. Подготовка к изменениям и их планированию. Тема 6. Механизм реализации изменений. Контроль. Тема 7. Управление сопротивлением изменениям. Тема 8. Традиционные и современные методы управления изменениями. Тема 9. Организационное развитие. Тема 10. Реинжиниринг бизнес-процессов. Тема 11. Изменения в стратегии предприятия.	Вопросы для собеседования (устного опроса), разноуровневые задачи и ситуационные задания, тестовые задания, задания для внеаудиторной самостоятельной работы