

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

**Институт государственной службы и управления  
Кафедра информатики и прикладной математики**

**УТВЕРЖДЕНА**  
решением кафедры информатики  
и прикладной математики

Протокол от «26» августа 2019 г.  
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.20.03 Организационное развитие и управление изменениями**

---

*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

**ОРУИ**

---

*(краткое наименование дисциплины)*

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

---

*(код, наименование направления подготовки)*

**Цифровое государство**

---

*(направленность (профиль))*

**бакалавр**

---

*(квалификация)*

**очная**

---

*(форма обучения)*

**2020 г.**

---

*(год набора)*

**Москва, 2019 г.**

**Автор-составитель:**

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового обеспечения государственной и муниципальной службы Занко Т.А.

**Заведующий кафедрой:**

кандидат технических наук, доцент, исполняющий обязанности заведующего кафедрой информатики и прикладной математики, заместитель директора Института государственной службы и управления Корчагин Р.Н.

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
3. Содержание и структура дисциплины .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	11
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	14
6.1. Основная литература .....	14
6.2. Дополнительная литература .....	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	15
6.4. Нормативные правовые документы .....	15
6.5. Интернет-ресурсы .....	16
6.6. Иные источники .....	17
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	18

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.20.03 «Организационное развитие и управление изменениями» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-22	умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	ПК-22.2	Понимание сущности административного реформирования; способность планировать организационное развитие и управление изменениями

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
применять современные технологии регистрации, хранения, представления данных и обработки информации для оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	ПК-22.2	<p><b>На уровне знаний:</b> знает технологии современного организационного проектирования и управления изменениями (в том числе, российский и зарубежный опыт реформ государственного управления)</p> <p><b>На уровне умений:</b> разрабатывает план применения технологий организационного проектирования с учётом целей и задач своей организации</p> <p><b>На уровне навыков:</b> Формирует программу распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования (в том числе, с учетом российского и зарубежного опыта)</p>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.20.03 «Организационное развитие и управление изменениями» цивилизаций составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 48 часов: лекционные занятия – 16 часов, практические занятия – 32 часа. Самостоятельная работа составляет 24 часа, контроль – 36 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.20.03 «Организационное развитие и управление изменениями» предусмотрена на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина Б1.В.20.03 «Организационное развитие и управление изменениями» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на Б1.В.20.02 Управление проектами и бизнес процессами (5 семестр), Б1.В.20.01 Стратегическое управление (5 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен, защита курсовой работы.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Организация как социально- экономическая система	18	4		8		6	О
Тема 2	Методы организационной диагностики	18	4		8		6	О
Тема 3	Описание организационных процессов	18	4		8		6	О
Тема 4	Планирование и проектирование организационных структур	18	4		8		6	О
Промежуточная аттестация		36						Экз, КР
Всего:		108	16		32		24	

Примечание:

\* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О).

\*\* формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), курсовая работа (КР).

#### Содержание дисциплины

##### Тема 1. Организация как социально-экономическая система

Цели и задачи курса. Логика построения курса. Объект, предмет изучения. и статус теории управления. Организационное развитие и управление изменениями и менеджмент. Понятия системы и ее свойства. Основы теории систем. Системный подход в решении управленческих задач. Управленческая система. Внешняя и внутренняя среда системы. Системно-кибернетический подход в управлении. Соотношение плана и рынка в тектологической концепции А.А. Богданова. Концепция плана-прогноза Н.Д. Кондратьева. Экономическое планирование, прогнозирование и программирование по В.В. Леонтьеву.

## **Тема 2. Методы организационной диагностики**

Моделирование организаций; прогнозирование развития организаций, особенности составления и реализации проектов на государственном и муниципальном уровне.

## **Тема 3. Описание организационных процессов**

Процессный подход в управлении. Методология описания бизнес-процессов. Стандарты описания бизнес-процессов. Реинжиниринг бизнес-процессов. Лин-менеджмент. Моделирование бизнес-процессов в организации.

## **Тема 4. Планирование и проектирование организационных структур**

Основные положения и черты организационной модели человеческих отношений.

Концепция организационной структуры. Виды организационных структур. Методы проектирования оргструктур. Связь бизнес-процессов и организационной структуры.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.20.03 «Организационное развитие и управление изменениями» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Организация как социально-экономическая система	Опрос
Тема 2	Методы организационной диагностики	Опрос
Тема 3	Описание организационных процессов	Опрос
Тема 4	Планирование и проектирование организационных структур	Опрос

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.**

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами по вопросам к опросам (дискуссиям);
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы. 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступлений, участия в обсуждениях сообщений других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, защита курсовой работы.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

### **Вопросы темы для подготовки к опросу (докладу)**

#### **Тема 1. Организация как социально-экономическая система**

1. Цели и задачи курса. Логика построения курса.
2. Объект, предмет изучения. и статус теории управления.
3. Организационное развитие и управление изменениями и менеджмент.
4. Понятия системы и ее свойства.
5. Основы теории систем.
6. Системный подход в решении управленческих задач. Управленческая система.
7. Внешняя и внутренняя среда системы. Системно-Кибернетический подход в управлении.
8. Соотношение плана и рынка в тектологической концепции А. А. Богданова.
9. Концепция плана-прогноза Н. Д. Кондратьева. 3.
10. Экономическое планирование, прогнозирование и программирование по В.В. Леонтьеву.

#### **Тема 2. Методы организационной диагностики**

1. Моделирование организаций.
2. Прогнозирование развития организаций.
3. Особенности составления и реализации проектов на государственном и муниципальном уровне.

#### **Тема 3. Описание организационных процессов**

1. Процессный подход в управлении.
2. Методология описания бизнес-процессов.
3. Стандарты описания бизнес-процессов.
4. Реинжиниринг бизнес-процессов.
5. Лин-менеджмент.
6. Моделирование бизнес-процессов в организации.

#### **Тема 4. Планирование и проектирование организационных структур**

1. Основные положения и черты организационной модели человеческих отношений.
2. Концепция организационной структуры.
3. Виды организационных структур.
4. Методы проектирования оргструктур.
5. Связь бизнес-процессов и организационной структуры.

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции</b>
ПК-22	умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых	ПК-22.2	Понимание сущности административного реформирования; способность планировать организационное развитие и управление

	ресурсов		изменениями
--	----------	--	-------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-22.2 Понимание сущности административного реформирования; способность планировать организационное развитие и управление изменениями	Понимать сущность административного реформирования, планировать организационное развитие и управление изменениями	Участие в совершенствовании организационной структуры органа, оптимизации функционирования государственного и муниципального управления

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

##### Вопросы к экзамену

1. Организационное развитие и управление изменениями и менеджмент.
2. Понятия системы и ее свойства.
3. Основы теории систем. Системный подход в решении управленческих задач.
4. Управленческая система.
5. Внешняя и внутренняя среда системы.
6. Системно-кибернетический подход в управлении.
7. Соотношение плана и рынка в тектологической концепции А.А. Богданова.
8. Концепция плана-прогноза Н.Д. Кондратьева.
9. Экономическое планирование, прогнозирование и программирование по В.В. Леонтьеву.
10. Основные положения и черты организационной модели человеческих отношений.
11. Концепция организационной структуры.
12. Виды организационных структур.
13. Методы проектирования оргструктур.
14. Связь бизнес-процессов и организационной структуры.
15. Моделирование организаций; прогнозирование развития организаций, особенности составления и реализации проектов на государственном и муниципальном уровне.
16. Процессный подход в управлении.
17. Методология описания бизнес-процессов.
18. Стандарты описания бизнес-процессов.
19. Реинжиниринг бизнес-процессов.
20. Лин-менеджмент.
21. Моделирование бизнес-процессов в организации.

##### Типовые задания к экзамену

##### Задание 1. Изменение процессов: «Это мы не проходили...»

У крупного банка с разветвленной сетью филиалов возникла серьезная проблема с операционистами. Текучесть кадров в последние несколько месяцев, несмотря на высокую зарплату и социальный пакет компании, резко возросла. В операционных залах вместо десяти-пятнадцати человек работает три-пять.



HR – менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причины ухода – большие нервные перегрузки при общении с раздраженными клиентами. Банк перестал четко и в срок исполнять свои обязательства перед клиентами (например, блокирование банком карточных счетов, задержка перечисления и зачисления денег на банковскую карту и др.). Естественно, что весь поток негатива выливается на тех, кого люди видят первым, – операциониста.

Руководство банка обратилось к HR – директору с просьбой решить вопрос: либо резко увеличить набор специалистов, либо никого не увольнять в ближайшее время.

Что следует изменить в компании?

### **Задание 2. Оптимизация численности персонала: Скамейка запасных**

В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера - Ольги Малышевой - улучшения качества персонала. Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам.

После подобной презентации желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако реальных результатов работы нет. Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи дерут три шкуры и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что - они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя - она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место.

Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для остротки? Можно ли в таких условиях повысить эффективность персонала и как это сделать?

### **Темы курсовых работ**

1. Методы оптимизации организационной структуры.
2. Системный подход в теории организации.
3. Исследования культурных различий.
4. Управление развитием организаций.
5. Команды в организации и управление командами.
6. Коммуникативные процессы в организациях.
7. Механическая и органическая модели организаций.
8. Модели организационной эффективности.
9. Методы коллективного принятия решений.
10. Стиль управления в организации.
11. Традиционные сетевые организации.
12. Закономерности развития организаций.
13. Формальные и неформальные процессы в организациях.
14. Организация процессов принятия решений.
15. Идентификация факторов сопротивления изменениям.
16. Самоорганизация в природе и обществе.
17. Значение интеграции научного знания для формирования "теории организации" как междисциплинарной науки.

18. Организация процессов принятия решений.
19. Стили управления.
20. Консалтинг в области решения организационных проблем.

### Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### 4.4. Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 30.01.2018 г. № 02-66), Порядке организации и проведения практики обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования (утв. Приказом ректора от 22.01.2018 г. №02-28).

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

#### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

*Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:*

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

#### **Вопросы для самостоятельной подготовки (самопроверки):**

*Тема 1. Организация как социально-экономическая система.*

1. Перечислите основные факторы макросреды.
2. Что влечет за собой глобализация?
3. Раскройте содержание основных понятий системного под хода применительно к управлению социально-экономическими системами.
4. Используя определение системного подхода, проанализируйте структуру экономики муниципального образования, где вы проживаете. Какие элементы системы являются существенными для ее саморазвития?

*Тема 2. Методы организационной диагностики*

5. Какие методы диагностики организации вы знаете.
6. Перечислите критерии эффективности организации
7. Основные этапы организационной диагностики
8. Перечислите основные факторы макросреды.

*Тема 3. Описание бизнес-процессов организации.*

1. Охарактеризуйте основные этапы процесса разработки управленческого решения.
2. Как оценивается величина риска?
3. Каковы меры защиты от риска?
4. Что такое показатель эффективности?
5. Что такое IDEF , BPMN.
6. В чем заключается основная идея бизнес-реинжиниринга бизнес-процессов?

*Тема 4. Планирование и проектирование организационных структур*

1. Какие типы организационных структур вы знаете? В чем их сильные и слабые стороны?
2. Опишите основные методы развития человеческих ресурсов.
3. Как Вы понимаете роль менеджмента качества для предприятия?
4. В чем заключается сущность менеджмента качества?
5. Каковы особенности нового периода развития, систем качества предприятий?

*Методические указания по подготовке к опросу*

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит выступление в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура:

1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы.

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

*Методические рекомендации по написанию курсовой работы:*

Курсовая работа – это законченное самостоятельное исследование, призванное способствовать закреплению и проявлению знаний, полученных в процессе изучения теоретических дисциплин, приобретенных умений и навыков, а также их использованию в исследовательской и практической работе по специальности.

Курсовая работа является научно-исследовательской работой студента, выполненной под руководством научного руководителя, содержащая обоснованное решение практической задачи, вытекающее из анализа выбранного объекта, предмета, проблемы, ситуации.

Целями выполнения курсовой работы являются углубление и закрепление теоретических знаний, овладение теоретико-методологическими основами специальности, развитие навыков применения имеющихся знаний для решения практических и

прикладных задач, подготовка информационной и научной базы для выпускной квалификационной работы, формирование профессиональных компетенций.

В процессе подготовки курсовой работы *студенту следует*:

- изучить отечественную и зарубежную научную литературу и аналитические материалы по теме исследования, имеющиеся статистические данные;
- определить актуальность темы исследования, степень ее разработки в научной литературе, описать объект, предмет, цель и задачи исследования, его теоретическую и практическую значимость;
- провести анализ основных научно-теоретических концепций по изучаемой проблеме;
- раскрыть проблематику исследования в соответствии с объектом, предметом, поставленными целью и задачами;
- раскрыть возможности применения полученных данных к решению практических задач в сфере международного сотрудничества;
- сформулировать выводы и предложения.

Курсовая работа, как правило, содержит введение, две главы – теоретическую и практическую (эмпирическую), заключение. Структура курсовой работы должна соответствовать сформулированным целям и задачам исследования и способствовать раскрытию выбранной темы. Все части работы должны излагаться в строгой логической последовательности и взаимосвязи. Не следует в качестве названия глав или параграфов использовать название самой работы, также не следует включать в план работы формулировки, выходящие за пределы исследуемой темы или нарушающие логику изложения.

Изложение в содержательной части работы должно быть строго объективным, целостным и непротиворечивым. Предложения, выводы и рекомендации должны быть обоснованы. *Каждая глава должен заканчиваться выводами.*

Курсовая работа должна иметь:

- титульный лист,
- содержание,
- введение,
- основную часть работы,
- заключение,
- список использованной литературы,
- приложения (при необходимости).

В **содержании** работы перечисляются названия структурных частей работы, проставляются номера страниц, с которых начинаются разделы работы.

Во **введении** излагаются:

- актуальность выбранной темы, суть проблемы;
- степень изученности темы;
- цель и задачи работы;
- предмет и объект исследования;
- практическая значимость исследования;
- научная новизна исследования;
- используемые методы и подходы.

*Актуальность исследования* – это степень важности темы на данный момент времени. Актуальность всегда находится в тесной связи с решаемой в работе научной проблемой.

*Степень изученности темы* – систематизация и характеристика проведенных ранее исследований и теоретических работ предшественников (ученых и практиков), изучавших выбранную проблему. При перечислении авторов должны быть ссылки на их работы.

*Объект и предмет* исследования соотносятся между собой как общее и частное: в объекте выделяется та часть, которая служит предметом исследования.

*Цель* курсовой работы формулируется кратко и предельно точно, в смысловом отношении выражая то основное, что намеревается сделать исследователь. Цель конкретизируется и развивается в задачах исследования.

*Научная новизна исследования* – это раздел, в котором автор показывает, что он сделал нового по исследуемой теме. Определить новизну можно при рассмотрении существующих точек зрения, критический анализ и сопоставление которых в контексте задач работы часто приводит к новым или компромиссным решениям.

В курсовой работе в качестве элементов научной новизны могут выступать новые методы проектного управления, новые инструменты проектного финансирования, новые методы оценки результатов реализации проектов и программ и др. Несколько конкретных положений (получено, доказано, обосновано и др.).

В курсовой работе достаточно одной-двух позиций новизны. Оценку научной новизны работы обязан дать и научный руководитель. Эта оценка учитывается комиссией по защите.

*Практическая значимость исследования* выражается в разработанных предложениях по решению проблемы исследования, совершенствованию исследуемой деятельности. Оценку практической значимости работы обязан дать и научный руководитель. Эта оценка учитывается комиссией по защите.

Курсовая работа должна отвечать определенным требованиям не только по содержанию, но и по оформлению. Она должна быть грамотно написана, отформатирована, аккуратно оформлена и сброшюрована.

Объем одной курсовой работы не более 50 страниц (без приложений).

Нумерация страниц проставляется, начиная с основного текста – с третьей страницы (с введения), сверху, по центру страницы. Первой страницей является титульный лист, второй страницей – содержание работы (с указанием страниц, с которых начинаются главы, параграфы, введение, заключение, список литературы и приложения).

Курсовая работа должна быть подписана обучающимся на последней странице.

Курсовая работа выполняется на бумаге формата А4. Печать осуществляется с одной стороны листа. Шрифт – Times New Roman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через междустрочный интервал 1,5 (обычный), выравнивание по ширине, красная строка или абзац –1,25 см.

Поля: верхнее –2 см, нижнее –2 см, левое –3 см, правое –1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, названия глав, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются на новой странице. Подразделы глав (параграфы) следуют друг за другом.

Цитирование используется как прием аргументации. Оформление сносок имеет свою специфику, связанную с правилами описания библиографии. Студент должен знать требования ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Гречина, Л.А. Административное право РФ. Курс лекций. – М.: Проспект, 2015. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/64996>.

2. Купряшин Г.Л. Модернизация государственного управления: Институты и интересы. (серия «Научные исследования»). – М.: МГУ имени М.В.Ломоносова, 2013. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/10225>.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Камерон Э. Управление изменениями. Модели, инструменты и технологии изменений : пер. с англ. / Э. Камерон, М. Грин. - М. : Добрая книга, 2006. - 360 с
2. Фрайлингер, К. Управление изменениями в организации. Как успешно провести преобразования : пер. с нем. / К. Фрайлингер, И. Фишер. - М. : Книгописная палата, 2002. - 264 с.
3. Шермет М. А. Управление изменениями : учебное пособие / Шермет, Марина Альбертовна ; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. - М. : Дело, 2010. - 126 с.
4. Управление изменениями на государственной службе : методическое пособие / В. Н. Южаков [и др.] ; Исследовательский фонд "Ин-т модернизации государственного и муниципального управления". - М. : Статут, 2010. - 104 с.
5. Шермет, М. А. Управление изменениями : учебное пособие / Шермет, Марина Альбертовна ; РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 126 с.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Агапов, В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы / Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Модель позиционного обучения студентов: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы. — Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации. М., 1993.
2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
4. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.

5. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112.
6. О порядке присвоения и сохранении классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113.
7. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня). Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111.
8. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. № 159.
9. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110.
10. О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы) на 2006-2007 годы. Указ Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 1437.
11. О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)». Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336.
12. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009 – 2013 годы)». Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261.
13. О реестре должностей федеральной государственной службы. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574.
14. О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 января 2005 г. № 30.// Российская газета. 2005. 25 января.
15. Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела. Указ Президента Российской Федерации от 30 мая 2005 г. № 609.
16. О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих. Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 года № 763.
17. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131.
18. Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации за 2006-2010 г.г.
19. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009 – 2013 годы)». Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261.
20. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов» Указ Президента Российской Федерации от 01 июля 2010 г. № 821.

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. <http://www.kremlin.ru> - официальный сайт Президента Российской Федерации;
2. <http://правительство.рф> - официальный сайт Правительства Российской Федерации;
3. <http://www.government.ru> – Правительство Российской Федерации.



4. <http://www.economy.gov.ru/> - официальный сайт Министерства экономического развития российской Федерации;
5. <http://gks.ru> – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации;
6. <http://programs.gov.ru> - Портал государственных программ Российской Федерации.
7. <http://rusrand.ru/> - Центр научной политической мысли и идеологии.

#### **6.6. Иные источники**

1. Административно-процессуальное право Германии/ *Verwaltungsrechtsschutz in Deutschland*: Закон об административном производстве; Закон об административных судах; Закон об административных расходах; Закон о доставке административных решений. М.: Infotropic Media, 2013. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/58108>
2. Берендтс, Э.Н. Опыт системы административного права. Т. I, вып. I. СПб.: Лань, 2013. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/30523>
3. Горшенин В. Управление изменениями в корпорациях на основе цикличности инновационных процессов / В. Горшенин // Проблемы теории и практики управления. - 2006.-N 8. - С. 86-94
4. Иванов, М. Организационное развитие как подход к управлению и консультированию / М. Иванов, Д. Шустерман // Консультант директора. - 1998.-N 7. - С. 26-34.
5. Капогузов Е.А. Институциональная структура производства государственных услуг: от веберианской бюрократии - к современным реформам государственного управления: монография мск: ОмГУ, 2013. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/12863>
6. Кожевникова Е. Управление изменениями в инжиниринговых компаниях / Е. Кожевникова // Проблемы теории и практики управления. - 2011. - № 8. - С. 56-66.
7. Мазурин С.Ф., Бацвин Н.С. Административное право. СПб.: ИЭО СПбУТУиЭ, 2013. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/64018>
8. Морозова Е. В. Управление изменениями как проблема политического менеджмента / Е. В. Морозова // Полис: политические исследования. - 2010. - № 2. - С. 122-127.
9. Попов, Л.Л. Административное право. М.: Проспект, 2015. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/54446>
10. Роднянский Д. Управление изменениями в процессе взаимодействия администрации и общественных структур региона с менеджментом холдинговых компаний / Д. Роднянский // Проблемы теории и практики управления. - 2010. - № 3. - С. 56-63.
11. Сенин, А. С. Организационное развитие предприятий в новых экономических условиях (на примере производственного объединения "Каспицемент", Республика Грузия) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Сенин, Александр Сергеевич ; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. - М., 1993. - 138 с.
12. Том, Н. Управление изменениями / Том, Норберт // Проблемы теории и практики управления. - 1998.-N 1. - С. 68-74.
13. Управление изменениями в социально-экономических системах региона : сборник статей / под ред. И.Е. Рисина, Ю.И. Трещевского ; Воронеж. гос. ун-т, Воронеж. межрегион. ин-т обществ. наук (МИОН). - Воронеж, 2003. - 170 с.
14. Шапиро И. С Управление изменениями в компании (на примере туристической фирмы) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Шапиро, Илья Самойлович ; Российская международная академия туризма. - М., 2007. - 140 с.
15. Щербина В. В. Организационное развитие: популяционно-селекционная модель (начало) / В. В. Щербина // Личность. Культура. Общество. - 2008. - № 1. - С. 253-270.

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.