

**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 (Sustainable
Development. Part 1)**

(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 (российско-французская программа с
углубленным изучением французского языка)**

(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 (Sustainable Development. Part 1)» 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>На уровне знаний: знает технологии современного организационного проектирования и управления изменениями (в том числе, российский и зарубежный опыт реформ государственного управления)</p> <p>На уровне умений: разрабатывает план применения технологий организационного проектирования с учётом целей и задач своей организации</p> <p>На уровне навыков: 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 (Sustainable Development. Part 1)» 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 (Sustainable Development. Part 1)» предусмотрена на 3 курсе в 6 семестре.

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

В содержательном плане дисциплина опирается на Б1.В.20.02 Управление проектами и бизнес процессами (Entrepreneurship. Part 1) (5 семестр), Б1.В.20.01 Стратегическое управление (The Euromediterranean Management Approach. Part 3, Organizational Behavior. Part 2) (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 (Sustainable Development. Part 1)» 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

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
-------	---	---------	--

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 острастки? 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 подхода 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 веберовской 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; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: 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/>.