

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Райхерт Татьяна Николаевна
Должность: Директор
Дата подписания: 13.09.2022 11:04:18
Уникальный программный ключ:
c914df807d771447164c08ee17f8e2f93dde816b

Министерство просвещения Российской Федерации
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал)
Федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Социально-гуманитарный факультет
Кафедра социальной работы, управления и права

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.ДВ.05.02 УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СОЦИАЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ

Уровень высшего образования
Направление подготовки
Профиль
Форма обучения

Бакалавриат
39.03.02 Социальная работа
Управление и предпринимательство в социаль-
ной сфере
Заочная

Нижний Тагил
2022

Рабочая программа дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ». Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Нижний Тагил, 2022

Настоящая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 39.03.02 Социальная работа (№ 76 от 05.02.2018)

Автор: канд. соц. наук, доцент кафедры УСР _____ И.В. Белоусова
Одобен на заседании кафедры УСР 27 мая 2022 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой УСР _____ О.В. Калашникова

Рекомендован к печати методической комиссией СГФ 27 мая 2022 г., протокол № 8

Председатель методической комиссии СГФ _____ Н.А. Тарасова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Результаты освоения дисциплины.....	4
4. Структура и содержание дисциплины.....	5
4.1. Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы.....	5
4.2. Учебно-тематический план.....	5
4.3. Содержание дисциплины.....	6
5. Образовательные технологии.....	8
6. Учебно-методическое обеспечение	8
6.1. Организация самостоятельной работы студентов.....	8
6.2. Организация текущего контроля и промежуточной аттестации.....	10
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	11
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у студентов представления о закономерных свойствах перемен в организациях как естественных целостностях, формирует знания и ключевые навыки в выборе подходов к управлению изменениями, развивает способность различать напряженные ситуации в организациях, открывает возможности использования успешного опыта решения проблем развивающихся изменений.

Задачи дисциплины:

1. Изучить тенденции развития управления изменениями в социальной работе;
2. Раскрыть специфику предмета изучения, его социальную природу, теоретические основы и практическое значение;
3. Обеспечить овладение студентами знанием основных принципов и методов реализации изменений в социальной работе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Управление изменениями в социальных организациях относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений подготовки бакалавров по направлению 39.03.02 Социальная работа как составная часть профессионального модуля.

Содержание программы обусловлено вводным и, одновременно, базовым характером дисциплины в процессе формирования профессиональной компетентности будущего специалиста в сфере социальной работы. «Управление изменениями в социальных организациях» изучается на четвертом курсе очной формы обучения. Студенты не имеют основ знаний по курсу, так как в общеобразовательной школе изучение управления изменениями в социальной работе не предусмотрено.

«Управление изменениями в социальных организациях» имеет связь с целым рядом дисциплин модулей «Методический модуль», «Предметно-содержательный модуль», в рамках которых осуществляется становление профессиональных компетенций.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций:

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
УК1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК 1.1. Знает основные источники и методы поиска информации, необходимой для решения поставленных задач
	ИУК 1.2. Умеет осуществлять поиск информации для решения поставленных задач, применять методы критического анализа и синтеза информации
	ИУК 1.3. Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки; отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок; применяет методы системного подхода для решения поставленных задач
ОПК – 4. Способен к использованию, контролю и оценке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы	ИОПК 4.1. Знает общие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы
	ИОПК 4.2. Умеет использовать методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы
	ИОПК 4.3. Применяет различные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности в сфере социальной работы, умеет их контролировать и оценивать
ПК-4. -Способностью к обеспечению комплексного взаимодействия	ИПК 4.1. Знает способы организации комплексного взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и мер по предупреждению

ствия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и	ее ухудшения
	ИПК 4.2. Умеет организовывать комплексное взаимодействие с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и мер по предупреждению ее ухудшения
	ИПК 4.3. Владеет умениями по организации комплексного взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, организациями и сообществами по оказанию помощи в преодолении трудной жизненной ситуации гражданина и мер по предупреждению ее ухудшения

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Вид работы	заочная
	9 семестр
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	4 з.е.
Контактная работа, в том числе:	18
Лекции	8
Практические занятия	10
Самостоятельная работа, в том числе:	122
Изучение теоретического курса	113
Подготовка к зачету	9

4.2. Учебно-тематический план (заочная форма)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа		Самост. работа	Формы текущего контроля успеваемости
		Лекции	Практич. занятия		
5 курс, 9 семестр					
Философия развивающих перемен. Контекстуальные различия организационных перемен.	12	2	-	10	Обсуждение вопросов ПЗ
Подходы, модели, стратегии управления организационными изменениями	12	2	-	10	Обсуждение вопросов ПЗ Защита докладов. Проверка эссе, таблицы
Основания технологий управления переменами. Технологии изменений.	24	2	2	20	Обсуждение вопросов ПЗ Словарь терминов. Обсуждение в группах
Обоснование рациональной технологии управления переменами. Модель эффективности изменений.	24	2	2	20	Обсуждение вопросов ПЗ Заслушивание докладов Проверка таблицы
Этапы процесса управления изменениями. Документальное оформление решений в управлении организационными изменениями	22	-	2	20	Обсуждение вопросов ПЗ
Подготовка к проведению изменений. Конкурентное преимущество, его оценка	22	-	2	20	Обсуждение вопросов ПЗ
Соппротивление организационным из-	24	-	2	22	Обсуждение вопросов

менениям и методы их преодоления					ПЗ
Подготовка к зачету	4			4	
Всего по дисциплине	144	8	10	122	

4.3. Содержание дисциплины
Тема 1. Философия развивающихся перемен.

Понятие и сущность организационных изменений. Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование. Организационное развитие. Концепция реинжиниринга бизнес-процессов. Новые концепции организационных изменений.

Тема 2. Контекстуальные различия организационных перемен.

Внешние и внутренние причины изменений. Традиционные и новые объекты организационных изменений. Знания как новый объект организационных изменений. Особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями. Уровни осуществления изменений: индивидуальный, групповой, организационный. Классификация организационных изменений. Методика диагностики проблем, требующих организационных изменений.

Тема 3. Подходы, модели, стратегии управления организационными изменениями

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

Стратегия изменений как общий подход к проведению изменений в организации. Общие стратегии управления изменениями: директивная, переговоры, нормативная, аналитическая, стратегия, ориентированная на действия. Выбор стратегии изменений.

Тема 4. Основания технологий управления переменами.

Системный подход: основные характеристики и свойства системы. Процессный подход: основные функции процесса управления. Интеграция системного и процессного подхода: «процесс в системе» в модели «черного ящика», Процессно-системный подход: «система в процессе», модель «белого ящика»; «бизнес-процесс-реинжиниринг». Комплексный, интеграционный, ситуационный, маркетинговый, нормативный, поведенческий и функциональный подходы к исследованию изменений.

Взаимодействие организации с окружающей средой. Роль факторов внешней среды в управлении изменениями: теория монополистической конкуренции (Д.Робинсон, Э.Чемберлин), Теория ресурсной зависимости (К.Акзоно), теория операционных (транзакционных) издержек (Р.Коуз), популяционно-экологическая теория (теория естественного отбора), теория формирования жизнеспособной структуры (Г. Минтцберг), теория рациональной случайности (теория случайных трансформаций), теория «социального партнерства».

Тема 5. Технологии изменений.

Виды изменений и их причины. Политики изменений: директивная политика, политика переговоров, политика достижения общих целей, аналитическая политика, политика проб и ошибок. Модели управления изменениями: модели переходного периода, модель постепенного наращивания, модель «EASIER», модель управления изменениями с позиций процессно-системного подхода. Принятие решений при управлении изменениями в организации: модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия решений, модель «мусорного ящика».

Тема 6. Обоснование рациональной технологии управления переменами.

Сущность организационного проектирования. Основные этапы. Организационный проект и его виды. Концепция организационного проектирования. Организация как объект оргпроектирования. Принципы проектирования организации. Составные части системного подхода к проектированию организационной структуры. Ситуационный подход к проектированию организации. Этапы построения и проектирования новой организации.

Тема 7. Этапы процесса управления изменениями. Документальное оформление решений в управлении организационными изменениями

Модель изменений К. Левина. Три этапа процесса организационных изменений. Пять этапов процесса изменений модели Б. Хайнингса. Эмоциональный подход Дж. Коттера, восемь этапов процесса изменений. Содержание этапов и стадий процесса управления изменениями. Методы документального оформления решений в управлении организационными изменениями.

Тема 8. Модель эффективности изменений

Подходы к построению организационных структур управления. Проектирование изменений в функционирующей организации. Этапы организационного проектирования в функционирующей организации. Анализ существующей структуры организации как один из элементов оргпроектирования. Основные принципы диагностирования организации.

Формирование общей структурной схемы (композиции) организации. Разработка состава подразделений в организации и связей между ними (структуризация). Определение порядка функционирования системы управления (регламентация) в организации. Виды структуры организационных подразделений и их аппаратов управления. Методы организационного проектирования.

Ресурсы для изменения и развития организаций. Принцип синергетики в организации. Необходимые условия: организации сильной команды и совершенствования стиля управления. Модель организационных изменений К. Левина: размораживание - изменение - замораживание. Матрица проведения изменений Д. Пью. Обратная связь в организационном развитии. Организационное развитие и самообучающейся организации. Обучение и научение. Двойная петля научения К. Арджириса. Характеристики самообучающейся организации.

Критерии эффективности. Практические примеры организационного развития.

Тема 9. Подготовка к проведению изменений

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

Тема 10. Конкурентное преимущество, его оценка

Модели выбора стратегии развития организации: классическая модель стратегического анализа и планирования (модель ADL/LG). Модель Хофера-Шенделя. Модель добавленной экономической стоимости EVA. Методики диагностики состояния организации и техники использования моделей.

Тема 11. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления

Основные причины сопротивления изменениям. Силы, способствующие и препятствующие изменениям. Методика анализа поля сил. Методы преодоления и снижения сопротивления изменениям. Источники сопротивления изменениям. Методы снятия сопротивления изменениям. Принципы вовлеченности сотрудников Д. Пью. Модель Метод снятия сопротивления изменениям Коттера-Шлезингера.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Обучение по дисциплине «Управление изменениями в социальной организации» целесообразно построить с использованием компетентностного подхода, в рамках которого образовательный процесс строится с учетом специфики будущей профессиональной деятельности студентов. Содержание лекций предусматривает раскрытие основных элементов деятельности по управлению изменениями, формирование основ теоретических знаний по дисциплине. На практических занятиях осуществляется формирование умений поиска информации для решения поставленных задач, применять методы критического анализа и синтеза информации.

Лекционные занятия должны стимулировать познавательную активность студентов, поэтому преподавателю необходимо обращаться к примерам, взятым из практики, включать проблемные вопросы, применять визуальные средства обучения.

На практических занятиях необходимо применять интерактивные методы обучения: разбор конкретных правовых ситуаций, учебные дискуссии, деловые игры. При организации образовательной деятельности следует использовать как индивидуальные, так групповые формы работы.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Организация самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов включает изучение вопросов, вынесенных за рамки аудиторных занятий, расширение и углубление знаний по темам, рассмотренным на лекционных занятиях. При подготовке к практическим занятиям студенты изучают учебные тексты, выполняют тренировочные задания, решают задачи, разрабатывают проекты, готовят доклады, подбирают примеры. Письменные работы преподавателем проверяются выборочно, устные выступления оцениваются в ходе практического занятия.

Тематика практических занятий:

Тема 1. Философия развивающихся перемен

Вопросы для обсуждения:

- 1 Основные принципы и история организационного развития
- 2 Тенденции развития современной организации
- 3 Сущность и виды организационных патологий
- 4 Предпосылки возникновения необходимости в изменениях в организации

Тема 2. Контекстуальные различия организационных перемен

Вопросы для обсуждения:

1. Основные принципы и история организационного развития.
2. Тенденции развития современной организации.
3. Сущность и виды организационных патологий.

Тема 3. Подходы, модели, стратегии управления организационными изменениями

Вопросы для обсуждения:

1. Методы организационного развития: организационная диагностика, запуск и поддержка изменения
2. Модель Надлера-Ташмена как инструмент планирования изменений
3. Концепция Курта Левина: модель «разморозка – изменения - заморозка»
4. Модель Коттера: цикл изменений в организации основные и его содержание

Тема 4. Основания технологий управления переменами

Вопросы для обсуждения:

1. Предпосылки возникновения необходимости в изменениях в организации.
2. Методы организационного развития: организационная диагностика, запуск и поддержка изменений

Тема 5. Технологии изменений.

Вопросы для обсуждения:

- 1 Стадии организационных изменений: модели Дж.Коттера и В. Сатир.
- 2 Модель «Калейдоскоп изменений».
- 3 Критерии готовности организации к изменениям.
- 4 Формула Р.Бекхарда.

Тема 6. Обоснование рациональной технологии управления переменами

Вопросы для обсуждения:

- 1 Управленческие навыки, необходимые для управления изменениями.

Тема 7. Этапы процесса управления изменениями. Документальное оформление решений в управлении организационными изменениями

Вопросы для обсуждения:

1. Модель постепенного наращивания.
2. Модель «переходного периода».
3. Модель изменений «размораживание-движение-замораживание» (К. Левин).
4. Уравнение изменений (Д. Глейчер).

5. Методы и инструменты управления изменениями.
6. Методы проведения работ по совершенствованию организационных структур.
7. Реструктуризация управления организацией.
8. Реинжиниринг бизнес-процессов.

Тема 8. Модель эффективности изменений

Вопросы для обсуждения:

1. Технологии управления изменениями, направленными на социальное партнерство, равенство в возможностях карьерного роста, единство индивидуальных и общих целей, укрепление имиджа организации и создание благоприятной социальной среды.
- 2 Особенности управления развитием организационной культуры.

Тема 9. Подготовка к проведению изменений

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность организационного проектирования.
2. Основные этапы. Организационный проект и его виды.
3. Концепция организационного проектирования.

Тема 10. Конкурентное преимущество, его оценка

Вопросы для обсуждения:

- 1 Фрейминг как способ восприятия мира, примеры проявления фрейминга.
- 2 Модель DISC.
- 3 4 основных фрейма в организационном контексте.
- 4 Политический фрейм – сущность, практика проработки проектов через политический фрейм.
- 5 Структурный фрейм – сущность, практика проработки проектов через структурный фрейм.
- 6 Человеческий фрейм – сущность, практика проработки проектов через человеческий фрейм.
- 7 Символический фрейм – сущность, практика проработки проектов через символический фрейм.

Тема 11. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления

Вопросы для обсуждения:

- 1 Природа и причины сопротивления сотрудников изменениям.
- 2 Как использовать энергию сопротивления изменениям?
- 3 Работа с типичными аргументами противников изменений.
- 4 «Кривая сопротивления»: методы преодоления сопротивления на разных стадиях изменений.
- 5 Способы влияния на сотрудников при проведении изменений.

6.2. Организация текущего контроля и промежуточной аттестации

Текущий контроль качества усвоения учебного материала ведется в ходе практических занятий в форме опросов (устных и письменных), тестирования, собеседования, контроля и оценки выполненных практических заданий. В процессе ведения дисциплины со студентами очной формы обучения может быть использована накопительная балльно-рейтинговая система оценки учебных достижений обучающихся.

Промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в форме зачета. На зачете студент должен дать устный ответ на один вопрос, изложенный в экзаменационном билете.

Примерные вопросы к зачету

- 1 Организация как открытая система.
- 2 Субъект и объект в управлении организацией.
- 3 Понятие и цели изменений в организациях.
- 4 Роль и место управления организационными изменениями в системе наук менеджмента.
- 5 Необходимость решения проблем, из-за постоянно изменяющиеся внешних и

внутренних условий деятельности

- 6 Поиск возможностей улучшения и развития деятельности
- 7 Достижение баланса функционирования и развития организаций
- 8 Разрешение (лечение) организационных патологий
- 9 Организационная культура (содержание, типы, функции, параметры измерения и пр.).
- 10 Подходы к изменениям: «сверху-вниз» и «снизу-вверх»
- 11 Понятие скорости и глубины организационных изменений
- 12 «Организационный айсберг» С. Германа
- 13 Понятие организационных вмешательств и организационного развития
- 14 Способы вмешательства и рычаги изменений
- 15 Модель вмешательства «Перепроектирование работ».
- 16 Модель вмешательства «Система-4»
- 17 Модель вмешательства «Социотехническая система»
- 18 Модель вмешательства «Управление по целям»
- 19 Понятие и сущность организационного развития
- 20 Особенности организационного развития
- 21 Применение подхода организационного развития
- 22 Видение в системе организационного развития
- 23 Потенциал и ресурсы развития организаций.
- 24 Модель организационного развития «Управленческая решетка»
- 25 Модель организационного развития «Формирование команды»
- 26 Модель организационного развития «Групповая чувствительность»
- 27 Модель организационного развития «Процессное консультирование»
- 28 Методы снятия сопротивления изменениям.
- 29 Вовлеченность сотрудников
- 30 Целесообразность применения методов организационного развития.
- 31 Основные отличия методов организационного проектирования и организационного развития.
- 32 Применение власти и стилей управления в организации.
- 33 Структурные и культурные изменения в организации.
- 34 Отличия экспертного и процессного консультирования.
- 35 Функции и навыки процессного консультанта (фасилитатора)
- 36 Метод анализа силовых полей К. Левина.
- 37 Методы организационной диагностики и анализа в процессе изменений.
- 38 Диаграммы Ганта и сетевое планирование.
- 39 Эффективность использования рабочих групп и команд.
- 40 Четыре принципа вовлеченности сотрудников Д. Пью.
- 41 Матрица проведения изменений Д. Пью.
- 42 Модель «Размораживание - Движение-Замораживание» К. Левина.
- 43 Эффективность организационного развития.
- 44 Модель организационных изменений «7С»
- 45 Модель организационных изменений «VOCATE»

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Основная:

1. Добренъков, В. И. Современные механизмы управления социальными изменениями : учебное пособие для вузов / В. И. Добренъков, А. П. Жабин, Ю. А. Афонин. — Москва : Академический Проект, Альма Матер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-8291-2454-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87679.html>
2. Кужева, С. Н. Управление изменениями : учебное пособие / С. Н. Кужева. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2011. — 140 с. — ISBN

- 978-5-7779-1297-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/24951.html>
3. Элияшева, М. И. Управление изменениями в организации : учебное пособие / М. И. Элияшева. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/84173.html>

Дополнительная:

1. Антикризисное управление. Теория и практика : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В. Я. Захаров, А. О. Блинов, Д. В. Хавин [и др.] ; под редакцией В. Я. Захаров. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 304 с. — ISBN 978-5-238-01513-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71189.html>
2. Блинов, А. О. Управление изменениями : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. — Москва : Дашков и К, 2017. — 304 с. — ISBN 978-5-394-02291-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93495>
3. Кудряшов, А. А. Управление изменениями : методические указания по проведению лабораторных работ / А. А. Кудряшов. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 50 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71893.html>
4. Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450462>

Сетевые ресурсы:

1. Каталевский, Д.Ю. Системная динамика и агентное моделирование: необходимость комбинированного подхода [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Интернет: www.sysdynamics.ru/system/files/5/original/Katalevsky_article_agents_SD.pdf
2. Пашенко, Ф.Ф., Зернов, С.В., Жилкин, М.В. Моделирование социальных процессов. [Электронный ресурс].-Режим доступа: Интернет: www.ideanaroda.ru/4biblioteka/2fond/fondV/zernovmodel.htm
3. Приходько В.И. Современная организационная парадигм [Электронный ресурс] // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999 - № 3 — Режим доступ: <http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/01.shtml>.
4. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность [Электронный ресурс] // СОЦИС. — 1996 - № 10 - С. 63- 71 — Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/082/786/1219/008_Filonovichx2c_Kushelevich_63-71.pdf.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционная аудитория.
2. Компьютер (ноутбук).
3. Телевизор.
4. Мультимедиапроектор.
5. Презентации к лекциям и семинарским занятиям.
6. Лицензионное программное обеспечение: LibreOffice, LibreOffice Base, LibreOffice Impress, Kaspersky Endpoint Security - 300, Adobe Reader.

7. ИРБИС электронный каталог.
8. Платформа ДО Русский Moodle.