

Учреждение образования
«Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»

_____ А.В. Егоров

«30» 06 20 25
Регистрационный № УД- 669225уч.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Учебная программа учреждения образования
по учебной дисциплине для специальности
6-05-0412-01 «Менеджмент»

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта общего высшего образования ОСВО 6-05-0412-01-2023 и учебного плана учреждения образования по специальности 6-05-0412-01 «Менеджмент».

СОСТАВИТЕЛИ:

Н. П. Беляцкий, заведующий кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор;

Г.Г. Гоцкий, доцент кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Л.Н. Давыденко, профессор кафедры международного туризма Белорусского государственного университета, доктор экономических наук, профессор;

А.В. Мозоль, доцент кафедры учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 13 от 28.05.2025);

Методической комиссией по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Экономика и управление», «Менеджмент (по направлениям)», «Менеджмент», «Экономика» с профилизацией «Экономика инноваций и развития бизнеса» учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 10 от 06.06.2025);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 6 от 25.06.2025);

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учебной дисциплины «Организационное развитие» направлена на углубление и актуализацию знаний студентов в области управления организацией.

Учебная программа предназначена для организации изучения основных положений теории и практики эффективного управления организациями как сложными системами, характеризующейся изменчивостью, неопределенностью и риском, глобализацией и интернационализацией хозяйственных связей, активными процессами слияний и поглощений, быстрым развитием информационных и коммуникационных технологий. В связи с этим знание современных подходов к управлению организациями и поведением людей, положительной и отрицательной практики управления организациями является важным профессиональным требованием при подготовке менеджеров и экономистов высшей квалификации.

Целью учебной дисциплины является развитие знаний студентов в области теории и практики, способов и инструментов управления организациями, проблем корпоративного управления, приобретение ими необходимых навыков экономического обоснования управленческих решений и управления поведением коллективами людей.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

- научиться использовать приемы, стимулирующие творческое мышление;
- определить проблемы корпоративного управления и возможности их решения;
- рассмотреть способы экономического обоснования управленческих решений;
- определить современные механизмы внедрения изменений в организации с обеспечением лояльности и поддержки сотрудников;
- выработать умение ориентироваться в изменяющейся рыночной ситуации и находить пути совершенствования деятельности организации

В результате изучения учебной дисциплины «Организационное развитие» формируется следующая **компетенция**:

специализированная:

- применять технологии управления организационными изменениями развития бизнеса.

В результате изучения учебной дисциплины студенты должны:

знать:

- особенности управленческих отношений в хозяйственных системах;
- функции и содержание управления современной организацией;
- понятие и содержание организационных процессов,

организационной культуры и основы управления ими;

- способы экономического обоснования управленческих решений;
- технику индивидуальной и групповой работы менеджера;

уметь:

- использовать базовые концепции, принципы и методы управления;

- проектировать организационную структуру;
- применять методики управления организационными процессами

на практике;

- использовать технику индивидуальной и групповой работы менеджера;

- оценивать эффективность управления;

иметь навыки:

- определения критериев эффективности деятельности организаций и проведения

расчетов соответствующих показателей;

- выявления проблемных ситуаций в деятельности организаций и разработки мер по их преодолению.

конкретных методов и инструментов управления инновационным развитием организации.

В рамках образовательного процесса по данной учебной дисциплине студент должен приобрести не только теоретические и практические знания, умения и навыки по специальности, но и развивать свой ценностно-личностный, духовный потенциал, сформировать качества патриота и гражданина, готового к активному участию в экономической, производственной, социально-культурной и общественной жизни страны.

Учебная дисциплина «Организационное развитие» относится к модулю «Инструменты менеджмента» компонента учреждения образования.

Учебная дисциплина «Организационное развитие» опирается на усвоение учебных дисциплин: «Теоретические основы менеджмента», «Управление организацией», «Управление персоналом».

Форма получения высшего образования – дневная, заочная (на базе ССО).

В соответствии с учебным планом университета по специальности на изучение учебной дисциплины отводится:

- для дневной формы получения общего высшего образования предусмотрено общее количество учебных часов – 94, аудиторных – 40 часов, из них лекции – 24 часа, практические занятия – 16 часов.

Распределение аудиторного времени по курсам и семестрам:

7 семестр: лекции – 24 часа, практические занятия – 16 часов.

Самостоятельная работа студента – 54 часа.

– для заочной (на базе ССО) формы получения общего высшего образования предусмотрено общее количество учебных часов – 90, аудиторных – 8 часов, из них лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа.

Распределение аудиторного времени по курсам и семестрам:

6 сессия: лекции – 2 часа.

7 сессия: лекции – 2 часа, практические занятия – 4 часа.

Самостоятельная работа студента – 82 часа.

Трудоемкость – 3 зачетных единицы.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Раздел I. Развитие организации

Тема 1. Содержание организационного развития

Системное мышление как средство управления хаосом и сложными процессами организационного развития. Двойной сдвиг парадигмы управления системами. Необходимость модернизации платформы для моделирования архитектуры бизнеса. Эмерджентные эффекты как цель организационного развития. Открытость, целеустремленность и многомерность как источники эмерджентности организации как системы. Организационное развитие как единство разделения и объединения труда. Динамика внешней среды. Необходимость адаптации менеджмента к скорости изменений. Управление изменениями вместо сопротивления. Понятие организационного развития в теории управления организацией. Классические и современные определения организационного развития. Структурные и процессные основы организационного развития.

Тема 2. Цели и характеристики процесса организационного развития

Мотивация структурных изменений. Изменение структуры компетентностей, квалификаций, методов и инструментов работы менеджера. Организационное развитие персонала. Организационное развитие как планируемый и долгосрочный процесс. Ориентация организационного развития на активность: деловую, рыночную, технологическую. Взаимосвязь организационного поведения, культуры и организационного развития. Фактор природоподобия в проектах моделей организационного развития.

Тема 3. Основные этапы организационного развития

Жизненный цикл организации: уникальность каждой компании и общие этапы ее развития. Взаимосвязи и переход от стратегии выживания к стратегии развития. Примеры моделей развития организации. Рост компаний на основе делегирования полномочий, сотрудничества, тиражирования бизнеса, координации бизнеса. Творческая фаза роста. Направленное развитие компании. Кризисы роста организации: кризис лидерства, кризис контроля. Возрастные особенности организационного развития. Характеристики успешных организаций.

Тема 4. Силы и причины преобразований в организации

Силы развития. Две группы сил преобразований: силы окружающей среды и внутренние силы. Условия выживания бизнеса.

Характеристика сил внешней среды организации. Экономические силы организационного развития. Необходимость креативного менеджмента и инновационного поведения.

Информация, конкуренция, технологии и страх как причины и катализаторы организационного развития. Преобразующее развитие компании.

Внутренние силы преобразований. Признание персоналом организации необходимости в переменах. Преобразующий стиль управления.

Тема 5. Характеристика организационных изменений

Запланированные и незапланированные, навязанные и на основе ведения переговоров. Сроки и графики осуществления изменений. Уровни и формы участия персонала в организационных изменениях. Конкуренция и сотрудничество. Информационный, консультационный уровни. Уровень активных действий. Преобразующий стиль изменений. Лояльность персонала.

Тема 6. Сопротивление организационного развития

Причины сопротивления изменениям. Преодоление сопротивления. Источники причин. Лояльность персонала. Теория и практика подкрепления как механизма мотивации.

Тема 7. Ориентация и единство организационного развития

Стратегическая целевая ориентации организационного развития. Структуризация целей и политик. Развитие организационных структур управления на основе построения системы целей компании. Единство политик организационного развития. Структурная, инвестиционная, кадровая, финансовая, целевая политика. Развитие фирменного стиля и стратегии компании. Единство миссии, ценностных ориентации и организационного развития.

Тема 8. Организационное развитие на основе делегирования полномочий

Власть и полномочия. Субординационная квота и норма управляемости. Технологии делегирования. Пути сокращения уровней управления. Влияние делегирования на структурные преобразования организации. Эффективное организационное развитие с позиций делегирования. Особенности развития малого и среднего бизнеса.

Раздел II. Развитие персонала

Тема 9. Сущность развития персонала

Современное понятие развития персонала. Задачи и методы развития персонала. Соединение человека с комплексами производственных и

управленческих процессов. Обогащение рабочего места. Условия развития персонала в динамике. Наследуемые и приобретаемые качества. Подкрепление развития универсальных и специальных компетенций.

Тема 10. Индивидуальное развитие персонала

Личность и персональная ответственность в развитии ключевых качеств человека. Динамика требований к персоналу управления. Качества лидера. Развитие ответственности персонала. Стратегия индивидуального развития.

Тема 11. Групповое развитие персонала

Понятие группового развития. Дисциплина и сотрудничество. Тотальная квалификация. Групповое самообучение. Планирование обучения.

Тема 12. Тенденции развития персонала

Организационное развитие. Новые концепции развития персонала. Стратегическое развитие персонала в контексте новых задач.

Тема 13. Структурные формулы способностей менеджера

Предпосылки познания способностей человека на основе дифференцированной психологии. Первичные способности и исходные принципы. Биологическая психология и конституция человека. Типология способностей. Структурные формулы способностей и их физические признаки (биологические основы). Моторный, эластичный, дифференцированный принципы (типы), их характеристики. Принципы и профессиональная деятельность. Энергичное, уравновешенное лидерство. Менеджер - "лайковая" перчатка, взаимодействие принципов и нейтральность структурных формул. Опыт и примеры применения формул на практике. Персонифицированные структуры менеджеров. Система тестов-упражнений. Самооценка структурных формул участников семинара.

Раздел III. Деловая карьера

Тема 14. Основы деловой карьеры

Понятие деловой карьеры. Карьера как система. Ваша карьера. Инструменты управления развитием деловой карьеры.

Тема 15. Планирование карьеры предприятием

Цели планирования и карьерная мотивация. Процесс планирования карьеры. Модель индивидуального планирования карьеры. Отличие

карьеры современного предпринимателя от карьеры классического менеджера. Индивидуальный выбор карьеры. Личный план карьеры.

Тема 16. Карьерная политика

Наемный менеджер в начале карьеры. Карьероориентированное развитие личности. Проекты развития личности. Предпосылки успешной карьеры евроменеджера. Факторы карьеры евроменеджера XXI века. Карьера без должности руководителя. Инструменты продвижения персонала западных фирм.

	Характеристика организационных изменений		1						[5-7]	Тесты
Тема 6	Сопротивление организационного развития	1							[1,4]	
	Сопротивление организационного развития		1						[1,4]	
Тема 7	Ориентация и единство организационного развития	1							[1,2]	
	Ориентация и единство организационного развития		1						[1,2]	
Тема 8	Организационное развитие на основе делегирования полномочий	2							[8]	Тесты, контрольная работа
	Организационное развитие на основе делегирования полномочий		1						[8]	Тесты, контрольная работа
Раздел II. Развитие персонала										
Тема 9	Сущность развития персонала	1							[1-3]	
	Сущность развития персонала		1						[1-3]	
Тема 10	Индивидуальное развитие персонала	1							[3-4]	Тесты, контрольная работа
	Индивидуальное развитие персонала		1						[3-4]	Тесты, контрольная работа
Тема 11	Групповое развитие персонала	2							[1,2]	
	Групповое развитие персонала		1						[1,2]	
Тема 12	Тенденции развития персонала	2							[3,7]	
	Тенденции развития персонала		1						[3,7]	
Тема 13	Структурные формулы способностей менеджера	1							[3,5]	Тесты
	Структурные формулы способностей менеджера		1						[3,5]	Тесты
Раздел III. Деловая карьера										
Тема 14	Основы деловой карьеры	1							[2,6]	
	Основы деловой карьеры		1						[2,6]	
Тема 15	Планирование карьеры предприятием	1							[1,3]	

	Планирование карьеры предприятием		1						[1,3]	
Тема 16	Карьерная политика	1							[8]	Тесты, контрольная работа
	Карьерная политика		1						[8]	Тесты, контрольная работа
	Итого 7 семестр	24	16							Зачет
	Всего часов	24	16							

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ»

Заочная форма получения высшего образования (на базе ССО)

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Литература	Формы контроля знаний
		лекции	практические занятия	семинарские занятия	лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
6 сессия							
Тема 1	Содержание организационного развития	2				[1,3]	
	Итого 6 сессия	2					
7 сессия							
Тема 2	Цели и характеристики процесса организационного развития		1			[3,4]	Тесты, контрольная работа
Тема 3	Силы и причины преобразований в организации		1			[3,4]	
Тема 4	Индивидуальное развитие персонала	2				[3,4]	Тесты, контрольная работа
Тема 5	Тенденции развития персонала		1			[3,7]	
Тема 6	Структурные формулы способностей менеджера					[3,5]	
Тема 7	Карьерная политика		1			[8]	Тесты, контрольная работа
	Итого 7 сессия	2	4				
	Всего часов	4	4				

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Литература

Основная:

1. Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент: учебник. / Н.П. Беляцкий – Минск: Высшая школа, 2022.-384с.
2. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебник. / Н.П. Беляцкий – Минск: Высшая школа, 2023.-463 с.
3. Беляцкий, Н.П. Развитие организации: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. - Минск: БГЭУ, 2016.
4. Гараедаги Дж. Системное мышление. Как управлять хаосом и сложными процессами. Платформа для моделирования архитектуры бизнеса. – Минск: Гревцов Букс, 2010. – 480 с.

Дополнительная:

1. Беляцкий, Н.П. Интеллектуальные техники менеджмента: Учебное пособие / Н.П. Беляцкий, А.И. Максимчук. — Минск: Адукацыя і выхаванне, 2017.
2. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента: пер. с англ. / П.Ф. Друкер. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2014.
3. Петрович, М.В. Управление организацией: учебник / М.В. Петрович. - Минск: БГЭУ, 2025.

Перечень вопросов для проведения зачета

1. Перечислите функционалы системы управления
2. Какие трудности имеются у функционалов системы управления
3. Почему «верно» утверждение – кто контролирует – тот и управляет
4. Где особенно остро проявляет себя отсутствие нормы в работе системы управления
5. Какую роль имеют связи в системе управления
6. Что способно создать устойчивые связи между функционалами системы управления
7. Правило увеличения числа вариантов
8. Правило сокращения числа вариантов
9. Правило сложения - назначение и использование
10. Дайте определение категории «измерение»
11. Укажите значение чисел в модели принятия решений «Таблица решения»
12. Почему измерение важно в экспертных оценках
13. Сформулируйте правило упрощения
14. Сформулируйте правило быстрого реагирования
15. Сформулируйте правило верификации цели и его назначение
16. Сформулируйте 2 правила использования верификации цели
17. Когнитивный (определение)
18. Отметьте принцип, который является идеальной задачей управления персоналом
19. Под «подкреплением» понимается:
20. Сформулируйте принцип реализации «подкрепления»
21. В чем состоит экономическая выгода для предприятия в разработке «социального пакета»
22. Актуализировать
23. Запишите две аксиомы формирования элитных групп
24. Перечислите техники принятия решений
25. Как установить различие между лучшим вариантом решения и идеальным вариантом
26. Алгоритм- определение
27. Как используется профиль по Кеттелу
28. В чем состоит значение знания личностных конструкторов
29. Сколько переменных содержит показатель мотивационного потенциала(ПМП)
30. Как на основе ПМП повысить привлекательность рабочего места
31. Определение термина «информация»
32. Каково количество информации при выборе из 4 вариантов
33. В каких единицах выражается «снижение неопределенности»
34. Коммуникация -определение
35. Как связаны явление «сложность» и инструмент «правила»
36. Какой инструмент наилучшим образом обеспечивает формирование окончательного резерва на выдвижение

37. Перечислите возможные типы резерва
38. Запишите формулу определения кадрового потенциала предприятия исходя из задач службы управления персоналом
39. Система (определение)
40. Эмерджентность (определение)
41. Какие элементы содержит профиль должности
42. Укажите ключевое слово в определении термина «институциализация»
43. Под *поведением* понимается:
44. В чем состоит необходимость ведения Листа оценки персонала на предприятии
45. Что должен содержать Лист оценки персонала
46. Кто заполняет лист оценки персонала
47. Что необходимо для интеграции данных «Листа оценки персонала»
48. Каково значение «права на уважение человеческого достоинства» в общем ряду прав трудящихся
49. Какие варианты ситуаций возникают при сравнении профиля должности и профиля личности
50. Каково назначение корпоративных стандартов в управлении персоналом
51. Как измерить «сложность в статике»
52. Как измерить «сложность в динамике»
53. определение термина «измерение»
54. Как отличить номер от числа
55. Какая шкала позволяет оценивать поступки
56. Сколько шкал измерения имеет теория измерений
57. Перечислите шкалы измерения в соответствии с теорией измерений
58. Как математически выражаются отношения и тип преобразования в шкалах измерения
59. Как построить универсальный инструмент для конструирования шкал измерения
60. Чему отвечает переменная «разнообразие» в формуле показателя мотивационного потенциала
61. Что полезное можно извлечь из «Закона минимума»
62. Чему отвечает переменная «законченность» в формуле показателя мотивационного потенциала
63. Чему отвечает переменная «значимость» в формуле показателя мотивационного потенциала
64. Сколько и какие факторы создают т.н. «поле решений»
65. Почему «политики амбиций» недостаточно для стратегических планов
66. Какие инструменты необходимы для автоматического управления
67. Как обратная связь реализуется применительно управлению
68. На что способна отрицательная обратная связь
69. Когда используется положительная обратная связь
70. Применительно к чему А. Богданов использовал глаголы «дробление» и «собираение» в определении категории организация
71. В чем состоит основная объективная проблемы «дробления»

72. Почему «собрание» труднореализуемо. Пример.
73. В чем состоит идея организационного развития.
74. В чем всегда состоит главная трудность коммуникации
75. Постройте классификационную (номинальную) шкалу применительно к проблемам, ждущим своего решения
76. Дайте роль критериев в выборе модели принятия решения.
77. Когда однокритериальная модель решения не удовлетворяет разработчика проекта решения
78. Какой теорией следует руководствоваться для анализа поведения в экстремальных ситуациях
79. Что следует предпринять в первую очередь, если показатель мотивационного потенциала работы низок
80. Почему нельзя наказывать работой за поступок, требующий наказания
81. На какие вопросы отвечают: Информация, Знание, Понимание
82. Назовите типы контроля по признаку запаздывания
83. Чему равняется время опережения при организации эффективного контроля
84. Перечислите элементы системы контроля
85. Сформулируйте представление о критической точке контроля:
86. Что является источником новых идей
87. Укажите главную проблему «сенсора»
88. Когда авторитарный стиль руководства приемлем и неизбежен
89. Как классифицировать сообщения дискриминатора
90. Перечислите барьеры коммуникации
91. Как «правильно» наказать в соответствии с содержанием подкрепления
92. Как «правильно» вознаградить в соответствии с содержанием подкрепления
93. Дайте определение категории «подкрепление»
94. Почему связь является ключевым средством управления
95. Как соотносятся «Наказание/Вознаграждение»
96. К каким подходам следует прибегать, если традиционный или аналитико-механистический подход, не дает желаемого результата?
97. Сформулируйте основную идею ситуационного подхода.
98. Задачи: определение и назначение.
99. Цели: определение и назначение.
100. Структура : определение и назначение.
101. Укажите 4 типа отношения «Отчуждение»
102. В чем состоит значение чисел как инструмента измерения
103. В чем состоит суть отличия вариантов
104. В поиске чего состоит идея модели диагностирования
105. Выразите явление «Сложность» как многочлен:
106. Какая из шкал позволяет получить классы?
107. Какая из обратных связей обеспечивает устойчивость системы
108. Формула определения времени опережения
109. Зачем система контроля содержит «предел допустимых отклонений»?

110. Каковы варианты выражения предела допустимых отклонений
111. Какая из шкал позволяет получить порядок?
112. В какой шкале ноль абсолютен?
113. Какие шкалы позволяют иметь единицы измерения?
114. Запишите математическое отношение номинальной шкалы
115. Запишите математическое отношение порядковой шкалы
116. Почему нельзя наказывать работой за поступок, требующий наказания
117. В чем состоит принципиальное отличие шкалы отношений от интервальной шкалы?
118. Сформулируйте утверждение: какой стиль лучше
119. Подкрепление положительное: назначение и формула реализации
120. Сформулируйте понимание термина «активность»
121. Сформулируйте «диапазон» политик стратегического менеджмента
122. С чего начинается составление календарного плана
123. Почему достижимость цели недостаточна для обоснования ее выбора
124. Что представляет собой «отчуждение» как отношение
125. Назовите отличительную особенность линейных полномочий
126. Что утверждает диагностическая модель принятия решений
127. Как расширить поле решений для случая малоизученных проблем
128. В силу чего возникают задачи для подразделений предприятия
129. Почему последний шаг организационной работы очень важен
130. Что предлагает математика для ускорения выбора лучшего варианта
131. Что означает применить «закрытую» шкалу для целей установления веса важности критериев.
132. Что означает применить «закрытую» шкалу для окончательной оценки вариантов?
133. Что нужно делать, чтобы поддерживать элитный состав группы
134. В чем состоит характерная особенность штабных полномочий?
135. Как соотносятся «частота и сила» в стимулировании желаемой мотивации
136. Что является естественными факторами объединения людей в группы?
137. Что понимается под «когнитивным диссонансом» и его причинами
138. Какой фактор объясняет существование функциональных полномочий
139. Как «разделить работу» группы так, чтобы каждый член группы остался доволен?
140. Назовите типы контроля по признаку запаздывания
141. Число элементов системы контроля
142. Какой тип контроля наиболее эффективный и почему
143. В чем заключается идея стратегии выживания
144. В чем заключается идея стратегии роста
145. В чем заключается идея стратегии развития
146. Какой фактор внешней среды наиболее влиятелен
147. Что отличает «неявность» от «неопределенности»
148. Постройте шкалу для линейного профиля должности

149. Какие экстремальные связи имеет планирование с другими общими функциями управления
150. В чем состоит полезность парного выбора
151. Какой тип решения является антиподом «рациональному решению»
152. Какой тип решения является антиподом «реактивному решению»
153. Что полезного извлекается из обоснования выбора с помощью инструмента «Таблица решения»
154. Что различает инструменты «Таблица решения» и «Дерево решений»
155. В чем проявляется «слабость» математических моделей принятия решений
156. В чем состоит идея применения «Метод Дельфы» в обосновании решения
157. В чем состоят достоинства и недостатки голосования как метода принятия решения.

Организация самостоятельной работы студентов

Для получения компетенций по учебной дисциплине важным этапом является самостоятельная работа студентов.

На самостоятельную работу обучающегося по учебной дисциплине для дневной формы получения образования отводится 54 часа. Для заочной (на базе ССО) формы получения общего высшего образования предусмотрено 82 часа.

Содержание самостоятельной работы обучающихся включает все темы учебной дисциплины из раздела «Содержание учебного материала».

При изучении учебной дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- углубленное изучение разделов, тем, отдельных вопросов, понятий;
- подготовка к выполнению контрольных работ;
- подготовка к практическим занятиям, в том числе подготовка сообщений, тематических докладов, информационных и демонстративных материалов, рефератов, презентаций, эссе и т.д.;
- работа с учебной, справочной, аналитической и другой литературой и материалами;
- выполнение информационного поиска и составление тематической подборки литературных источников, интернет-источников;
- подготовку к промежуточной аттестации.

Контроль качества усвоения знаний

Диагностика качества усвоения знаний проводится в рамках текущей и промежуточной аттестации.

Мероприятия *текущей аттестации* проводятся в течение семестра и включают в себя следующие формы контроля:

контрольная работа;

тест.

Текущая аттестация по учебной дисциплине проводится два раза в семестр.

Результаты текущей аттестации за семестр, полученные в ходе проведения мероприятий текущей аттестации, оцениваются отметкой в баллах по десятибалльной шкале и отражаются в ведомости текущей аттестации по учебной дисциплине.

Требования к обучающемуся при прохождении промежуточной аттестации.

Обучающиеся допускаются к промежуточной аттестации по учебной дисциплине при условии успешного прохождения текущей аттестации (выполнения мероприятий текущего контроля), управляемой самостоятельной работы по учебной дисциплине, предусмотренной в текущем семестре данной учебной программой.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Методика формирования отметки по учебной дисциплине

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки знаний, умений и навыков студентов БГЭУ.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
С ДРУГИМИ УЧЕБНЫМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название учебной дисциплины, изучение с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
1	2	3	4
Экономика инноваций	Экономики промышленных предприятий	Замечаний и предложений нет	

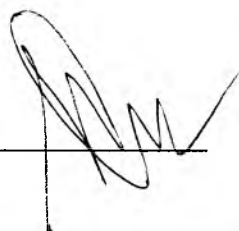
ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ»,
(Регистрационный № _____ от _____)
на ____/____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
организации и управления
(протокол № 13 от 28.05 2025г.)

Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета



Н.П.Беляцкий

Е.В. Петриченко