

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина БЗ.Б.9 Управление изменениями

Семестр: 4

Количество часов: 144

Количество зачетных единиц: 4

Промежуточная аттестация: экзамен

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Управление изменениями» относится к профессиональному циклу БЗ.Б.9 основной образовательной программы направления 38.03.02 *Менеджмент* профиль «Государственное и муниципальное управление» и её изучение основано на взаимосвязи с дисциплинами «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами».

Цель и задачи освоения дисциплины: Формирование у студентов теоретической и информационной базы в области управления изменениями в организации, которые смогут использовать в своей будущей работе в России.

Задачи:

- формирование системы базовых понятий по прогнозированию и управлению поведением индивидуумов и коллективов для улучшения показателей их работы на основе организационных изменений;
- создание представления о российском и зарубежном практическом опыте по управлению изменениями в организации;
- воспитание социально активной личности выпускника с четким уровнем понимания происходящих экономических процессов в организации.

Содержание дисциплины:

Сущность понятие управление организационными изменениями. Основное содержание управления изменениями в организации, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. Современный подход к управлению изменениями.

Виды изменений в деятельности кампании: основная структура, цели и задачи деятельности, управленческие процессы, организационная культура, человеческий фактор, эффективность работы организации. Классификация перемен по Р. Холлу.

Цели и объекты преобразований. Основные причины, побуждающие организации к переменам. Процесс управления изменениями. Этапы процесса изменений.

Классификация методов организационных изменений (перемен). Общие методы организационных изменений: реинжиниринг, метод сравнения, наделения полномочиями, организационное развитие.

Методы индивидуальных преобразований: беседы, индивидуальные занятия, рекомендации, программы наставничества, консультирование, тренинги.

Методы групповых изменений: метод тренинга, лекционный метод, кейс-метод, дискуссионный, деловых игр и моделирования, программное обучение, ролевой метод, метод создания команд.

Методы организационный изменений развития организации, основанный на концепции обучающихся организаций.

Организация как объект управления и изменения. Источники организационных изменений: внутренние, внешние. Жизненный цикл и стратегии организации в условиях изменения.

Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп).

Современный подход к управлению организацией на основе изменений. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.

Антикризисное управление изменениями. Стратегии управления сокращением организации. Сокращение организаций и культура качества. Практические тенденции сокращения организации.

Сущность понятия сопротивления изменениям. Причины сопротивления переменам.

Типы реакции на проводимые изменения. Типы поведения сотрудников: функциональное, дисфункциональное. Виды сопротивлений организационным изменениям: логическое, психологическое, социологическое. Формы проявления сопротивления работников изменениям.

Методы к управлению изменениями: принудительный, адаптивный, кризисный, управляемый. Методы, сокращающие или устраняющие сопротивление в организации. Практические приемы преодоления сопротивления в организации.

Поведенческие ресурсы управления изменениями. Алгоритм модификации организационного поведения персонала: сущность, значение, этапы.

Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности.

Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.

Восприятие человеком окружения. Способы восприятия, порождающие ошибки. Теория атрибуции.

Изменение личностного делового поведения: саморегуляция, инициативное деловое поведение.

Управление удовлетворенностью сотрудников трудовой деятельностью: определение, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, параметры удовлетворенности.

Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Теории мотивации. Многоаспектность мотивации.

Управление процессом изменения мотивацией. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Создание организаций с высокой степенью вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, участие в прибылях.

Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Развитие карьеры, виды деловой карьеры. Планирование карьеры.

Организационная социализация, характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Процесс адаптации к жизни в организации. Профессиональная социализация.

Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения. Перенос знаний.

Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации.

Функции и роли членов группы. Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Социальное воздействие.

Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции.

Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд.

Инновации в организациях: определение, виды. Процесс и принципы нововведений. Типы личностей по отношению к нововведениям. Потенциальные угрозы при осуществлении нововведений. Функции руководителя-преобразователя.

Интервенция организационного развития: определение, классификация. Социальная стратегия поведения и развития организации.

Рефлексивная модель управления: сущность, процесс. Рефлексивное обучающее погружение.

Организационное развитие как основной элемент организационных изменений. Виды участия в организационном развитии. Стадии изменений. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Оценка программ изменений организации.

Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Многоуровневая модель организационной культуры.

Типы организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организа-

ции. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.

Управление изменением организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Методы изменения организационной культуры.

Сущность системы менеджмента качества: планирование, обеспечение, контроль качества. Основные принципы современных систем управления качеством продукции.

Основные положения концепции TQM. Сравнение традиционной модели управления с моделью, развиваемой подходом TQM.

Переход понятия качества в экономическую категорию.

Затраты на качество: общие положения, виды – затраты на предупредительные мероприятия, затраты на контроль, внутренние потери, внешние потери. Определение величины затрат. Отчет по затратам на качество.

Сущность понятия контроллинга. Компоненты концепции контроллинга: философия доходности; разбиение задач контроллинга на циклы; создание информационной системы, адекватной задачам целевого управления.

Сущность стратегического и оперативного контроллинга в системе управления: определение, черты различий, цели и задачи, функции.

Организация подразделения контроллинга на предприятии – положительные и отрицательные стороны. Варианты построения структуры управления службой контроллинга.

Предпосылки формирования системы контроллинга в организации. Фазы внедрения контроллинга.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими основными общекультурными (ОК) и профессиональными (ПК) компетенциями:

ПК-17: готовностью участвовать в реализации программы организационных изменений, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям (*знать* базовые понятия управления изменениями в организации, их взаимосвязь и взаимообусловленность; социальные механизмы взаимодействия личности и организации, их изменения в случае необходимости; *уметь* использовать систему знаний в области управления изменения поведения людей на предприятии (компании); использовать полученные знания, с целью правильного формирования рабочих групп с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости; *владеть* навыками способов формирования и развития организационной культуры с целью управления изменением поведения групп; самостоятельного овладения новыми знаниями в области управления, профессиональной аргументации при разборе стандартных и нестандартных ситуаций в сфере управления поведением индивидуумов и групп).

Образовательные технологии:

В преподавании дисциплины « Управление изменениями» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях.

Практические занятия ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления аналитической и профессиональной деятельности с применением интерактивных форм обучения (решение кейсов и ситуационных задач, подготовка презентаций и др.).

Составитель: Е.А. Гусева, кафедра экономики