

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по учебно-методической работе



А.А.Панфилов

« 17 » _____ 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине

«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ»
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	<u>38.03.04 Государственное и муниципальное управление</u>
Профиль подготовки	<u>Эффективное государственное и муниципальное администрирование</u>
Уровень высшего образования	<u>Бакалавриат</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
IV	3, 108	4	6	-	98	Зачёт с оценкой
Итого	3, 108	4	6	-	98	Зачёт с оценкой

Владимир 2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Управление социально-экономическими изменениями» являются формирование у студентов необходимых теоретических знаний о сущности социально-экономических изменений и их влиянии на эффективность на уровне государственного и муниципального управления, а также практических навыков в области осуществления социально-экономических изменений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление социально-экономическими изменениями» относится к блоку обязательных дисциплин вариативной части ОПОП бакалавриата и ориентирована на повышение гуманистической составляющей при подготовке бакалавров.

Настоящая рабочая программа курса основывается на требованиях, определённых Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования. Занятия по курсу предполагают наличие у студентов соответствующих промежуточному уровню знаний в области, полученных при изучении дисциплин общенаучного и профессионального цикла, таких как: «Основы государственного и муниципального управления», «Основы управления персоналом», «Государственное регулирование экономики», «Методы принятия управленческих решений». Базой для изучения дисциплины «Управление социально-экономическими изменениями» являются знания основных закономерностей и особенностей развития современного управления в России и за рубежом, основ права, политологии, социологии и теории организации.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как: «Принятие и исполнение государственных решений», «Управление государственной и муниципальной собственностью», «Управленческий консалтинг», «Планирование и проектирование организаций», «Территориальный маркетинг».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- Знать: основные закономерности и базовые технологии проектирования организационной структуры (ПК-14).
- Уметь: проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14); применять принимать участие в проектировании организационных действий и эффективно исполнять обязанности (ПК-14); разрабатывать проекты социальных изменений (ПК-14); оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия (результаты) осуществления государственных программ (ПК-14).
- Владеть: методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов (ПК-14).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы с примене- нием интерактивн ых методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) , форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Консультации	Практические занятия	Лабораторные	Контрольные	СРС			КП / КР
1	Теория изменения: основные понятия	4		0,25		0,75			11	-	1 час., 100%	
2	Структура изменений			0,25		0,75			11		1 час., 100%	
3	Диагностика потребности в изменении			0,5		0,5			11		1 час., 100%	
4	Анализ ситуации изменения			0,5		0,5			11		1 час., 100%	
5	Реализация программы изменений			0,5		0,5			11		1 час., 100%	
6	Модель управления организационными изменениями Л. Грейнера			0,5		1,5			11		2 час., 100%	
7	Сопротивление изменениям			0,5		0,5			11		1 час., 100%	
8	Преодоление сопротивления изменениям			0,5		0,5			11		1 час., 100%	
9	Условия эффективного проведения изменений			0,5		0,5			10		1 час., 100%	
Всего				4		6			98		10 час., 100%	Зачёт с оценкой

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Управление социально-экономическими изменениями» предполагает использование следующих интерактивных форм проведения занятий:

- разбор конкретных ситуаций (темы 2, 4);
- деловые и ролевые игры (темы 3, 5);
- психологические тренинги (темы 1,2,3,4).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта составляет не менее 30% аудиторных занятий, занятия лекционного типа не превышают 50% от общей величины аудиторных занятий.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление социально-экономическими изменениями» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Решение ситуационных задач в рамках курсовой работы.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по курсовой работе.
3. Зачёт с оценкой.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В процессе изучения дисциплины «Управление социально-экономическими изменениями» студент очной формы обучения выполняет контрольное задание.

Целью задания является систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины, а также выработка навыков по их практическому применению.

Вопросы для самостоятельной проработки:

1. Реализация моделей организационных изменений в деятельности крупных организаций.
2. Построение эффективной системы коммуникаций как механизма преодоления сопротивлений.
3. Решение проблемы власти в условиях реструктуризации.
4. Формирование корпоративной культуры.
5. Диагностика и оптимизация бизнес-процессов.
6. Комплексный подход к преодолению сопротивления в организации.
7. Планирование организационных изменений.
8. Взаимосвязь технологических и организационных процессов в системе управления изменениями .
9. Формирование системы управления изменениями в малых предприятиях.
10. Внедрение современных информационных технологий в управление организацией.
11. Методы внедрения изменений на предприятиях машиностроения.
12. Разработка системы совершенствования организационной культуры.
13. Развитие системы управления финансовыми потоками.
14. Решение проблемы эффективности в развитии организационной культуры.
15. Применение метода эксперимента в проведении организационных изменений.
16. Оптимизация организационной структуры к требованиям эффективности.
17. Совершенствование методов мотивации в обеспечение организационного изменения.
18. Разработка стратегии проведения изменений.
19. Анализ условий совершенствования организации.
20. Влияние организационной культуры на формирование организационной структуры.
21. Совершенствование организации и ориентация на потребителя.
22. Взаимодействие производственной, финансовой и коммерческой подсистем в условиях изменений.
23. Оптимизация бизнес-процессов в коммерческих организациях.
24. Совершенствование оперативного управления в процессе эволюционных изменений.
25. Типы изменений в организации.
26. Типы изменений: перестройка организации.
27. Типы изменений: радикальное преобразование.
28. Типы изменений: умеренное преобразование.
29. Типы изменений: обычные изменения.
30. Стили проведения изменений.
31. Конкурентный стиль проведения изменений.
32. Стиль самоустранения при проведении изменений.
33. Стиль компромисса при проведении изменений.
34. Стиль приспособления при проведении изменений.

35. Стил ь сотрудничества при проведении изменений.
36. Организационная структура как объект изменений.
37. Организационная культура как объект изменений.
38. Участие работников в управлении изменениями.
39. Разделение полномочий для управления переменами.
40. Теория «Е» М. Бира и Н. Нория.
41. Теория «О» М. Бира и Н. Нория.
42. Трехступенчатая модель изменений К. Левина.
43. Усовершенствованная трехступенчатая (поэтапная) модель организационных изменений (Э. Шайн).
44. Одномоментные и поэтапные изменения Дж. Б. Куинна и Дж. Войера.
45. Модель управления организационными изменениями Л. Грейнера.
46. Запланированные изменения Р. Дж. Балока и Д. Баттена.
47. «Восемь шагов изменения организации» Дж. Коттера.
48. Формула изменений Р.Ф. Бекхарда и Р.Т. Харриса.
49. Модель согласования Д. Надлера и М.Л. Тушмана.
50. Управление переходом У. Бриджеса.
51. Модель управления изменениями К. Карнала.
52. Системная модель П. Сенге.
53. Сложный ответный процесс Р. Стейси и П. Шоу.
54. Модель «пролом».
55. Модель «постепенного наращивания».
56. «Менеджерские приемы».
57. «Единоличная организация изменений».
58. Модель индивидуального и организационного изменения (В. Бурк и Г. Литвин).
59. Модель системной стратегии вмешательства в организацию (по Линку).
60. Сопротивление изменениям.
61. Причины сопротивления изменениям.
62. Виды сопротивления изменениям.
63. Уровни сопротивления изменениям.
64. Факторы преодоления сопротивления стратегическим изменениям Э. Хьюза.
65. Формы проявления сопротивления работников изменениям.
66. Методы преодоления сопротивления изменениям И. Ансоффа.
67. Методы преодоления сопротивления изменениям Дж. Коттера и Л. Шлезингера.
68. Стратегии осуществления изменений.
69. Факторы, влияющие на выбор стратегии изменений.
70. Команда изменений.
71. Этапы развития команды изменений.
72. Эффективность работы команды изменений.
73. Агенты перемен (RCL – Real Change Leaders).
74. «Усталость» от изменений.

СПИСОК ВОПРОСОВ К ЗАЧЁТУ

1. Какова сущность организационных изменений?
2. Охарактеризуйте особенности организационных структур?
3. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления предприятием.

4. Определите основные компоненты организации как системы.
5. Уточните объекты организационных изменений.
6. Как влияет внешняя среда на формирование условий организационных изменений?
7. Определите содержание организационных изменений.
8. Каковы важнейшие причины внимания к теме изменений?
9. Условия и причины организационных изменений.
10. Характеристика видов организационных изменений.
11. Характеристика основных объектов организационных изменений.
12. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.
13. Каково соотношение активных и пассивных факторов в реализации изменений?
14. Какова связь размеров организации с этапами ее развития в рамках модели Грейнера.
15. Определите недостатки модели Грейнера.
16. Опишите основные стадии жизненного цикла в модели Адизеса.
17. Сравните модели Грейнера и Адизеса, определите их различия.
18. Каковы ограничения в возможностях организаций планировать свои стратегические цели?
19. Опишите особенности этапа размораживания в теории Левина.
20. Проведите сравнительный анализ теорий О и Е.?
21. Какова роль поведенческих аспектов в изменениях в рамках модели Дака?
22. Какова роль посредников в проведении изменений в модели Грейнера?
23. Насколько велико значение эксперимента в различных моделях организационных изменений?
24. Каковы личностные факторы, определяющие сопротивление изменениям?
25. Определите влияние размера организации на сопротивление, приведите примеры.
26. Какие параметры организации оказывают прямое и обратное влияние на масштабы сопротивления?
27. Каковы недостатки манипулирования и принуждения при преодолении сопротивления?
28. Определите роль образования в преодолении группового сопротивления.
29. Укажите основные недостатки переговорного подхода в преодолении сопротивления.
30. Назовите преимущества использования вовлечения сотрудников в изменение по сравнению с другими методами преодоления сопротивления
31. Концепция развития малыми шагами Минцберга и Куина.
32. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Надлера.
33. Модель жизненного цикла организации Адизеса.
34. Развитие организации в рамках концепции Грейнера.
35. Характеристика основных типов организационных изменений.
36. Основные компоненты процесса преобразований (McKinsey).
37. . Важнейшие компоненты организационных изменений.
38. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории Е и теории О.
39. Основные этапы организационных изменений в моделях Левина и Грейнера
40. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.
41. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.
42. Причины сопротивления изменениям.
43. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
44. Достоинства и недостатки различных методов преодоления сопротивления.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 336 с. - ISBN 978-5-9776-0052-1
2. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 286 с. - ISBN 978-5-16-005129-1
3. Управление стратегическими изменениями в организациях: Учебник / А.Т.Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с. - ISBN 978-5-8199-0631-6

б) дополнительная литература:

1. Государственное управление экономическими и социальными процессами: Учебное пособие / Б.А. Райзберг. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 384 с. - ISBN 978-5-16-006792-6
2. Журавлева Н.А. Психология социальных изменений [Электронный ресурс]: ценностный подход/ Журавлева Н.А. - Электрон. текстовые данные.- М.: Институт психологии РАН, 2013.- 528 с. – ISBN 978-5-9270-0257-3
3. Теория антикризисного управления социально-экономическими системами (ресурсный подход): Монография / С.Е. Кован. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 160 с. - ISBN 978-5-16-006942-5
4. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с. - ISBN 978-5-16-009133-4
5. Эффективность управления соц.-эконом. развитием административно-территориальных образ.: Моногр. / И.В.Дуканова.; Под ред. проф. В.И.Терехина. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 316с. - ISBN 978-5-16-006444-4

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы: пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS Access), Adobe Reader.

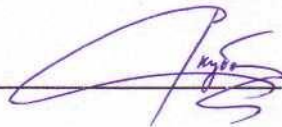
1. <http://www.garant.ru>
2. 1. <http://www.dist-cons.ru/modules/ManageChange/index.html>
3. 2. http://www.cfin.ru/management/change_management.shtml
4. 3. <http://www.kmtec.ru>
5. 4. <http://deline.com.ua/art5.html>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Иллюстративный и текстовый раздаточный материал.
2. Презентатор (стационарный и переносной) с мультимедиа технологиями.
3. Флипчарт.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и профилю подготовки «Эффективное государственное и муниципальное администрирование».

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Скуба Р.В.



Рецензент

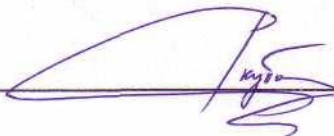
(представитель работодателя) Председатель Комитета
по экономической политике
администрации
Владимирской области,
к.э.н., Сокольских Е.В.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и стратегическое управление»

Протокол № 23 от 16.02.2015 года.

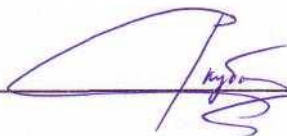
Заведующий кафедрой Скуба Р.В.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Государственное и муниципальное управление»

протокол № 5 от 16.02.2015 года.

Председатель комиссии Скуба Р.В.

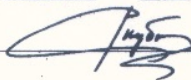


**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2013-2014 учебный год

Протокол заседания кафедры № 23 от 16.02.2015 года

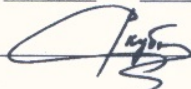
Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2014-2015 учебный год

Протокол заседания кафедры № 23 от 16.02.2015 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 39 от 30.06.2015 года

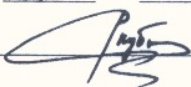
Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 27.06.2016 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2017-2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 42 от 26.06.2017 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____