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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.А.Панфилов
«28» 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед,час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
7	4 зач. ед., 144 час.	18	18	-	108	Зачет
Итого	4 зач. ед., 144 час.	18	18	-	108	Зачет

г.Владимир 2016 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями изучения курса «Управление изменениями» – получение студентами теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков в области управления изменениями в поведении людей в организации, которые смогут использовать в своей будущей работе; формировать знания о различных подходах к управлению изменениями в организации; овладеть приемами и навыками оценки внутреннего (социально-психологического) состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала с целью возможного изменения; овладеть принципами и методами изменения организации; – изучить источники, а также способы формирования, развития и изменения организационной культуры; приобрести практические навыки по управлению изменения мотивации персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление изменениями» относится к дисциплинам по выбору вариативной части, то есть непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Основы теории управления», «Экономика организации», «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Конфликтология», «Экономика и социология труда», «Командообразование», а также при прохождения учебной и производственной практик.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в умении выявлять проблемы методологических и методических основ и для усвоения таких дисциплин, как: управленческий учет и учет персонала, основы управленческого консультирования, инвестиции в человеческий капитал, кадровый аудит персонала и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- современную концепцию управления изменениями (ПК-16);
- основные современные тенденции развития организации, основные положения организационного развития; природу организационных изменений, причины сопротивления изменениям (ПК-16);
- принципы развития и закономерности развития организации;
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов изменений (ПК-16).

2) Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению изменениями(ПК-16);
- обосновывать необходимость использования аналитического и компьютерного инструментария для решения задач по управлению изменениями (ПК-16);
- применять на практике аналитические и расчетные методы в процедуре принятия управленческих решений по управлению изменениями (ПК-16);

- ориентироваться в современных специализированных программных продуктах по управлению изменениями (ПК-16);
- анализировать социально-значимые проблемы и процессы;
- применять методы и технологии управления изменениями в организации, преодоления сопротивлений (ПК-16);
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность (ПК-16).;

3) Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие управленческих решений, организация, мотивирование и контроль) (ПК-16);
- навыками практического использования экономико-математических методов в управлении изменениями (ПК-16);
- навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении изменениями (ПК-16);
- навыками целостного подхода к анализу проблем организации и определения целей изменений (ПК-16);
- экономическими методами анализа поведения персонала, субъектов и факторов внешней и внутренней среды бизнеса с целью выявления проблем предприятий и разработки мероприятий по управлению изменениями (ПК-16);
- методами и средствами управления и реорганизации процессов (ПК-16).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет _4_ зачетных единиц, _144_ часов.

№ п/п	Тема (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Тема 1. Методологические аспекты исследования и проектирования изменений	7	1-2	2		2			12	-	3/75	
2	Тема 2. Методические аспекты управления изменениями	7	2-3	2		2			12		3/75	
3	Тема 3. Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах	7	4-5	2		2			12		3/75	Рейтинг – контроль №1
4	Тема 4. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла организации	7	6-7	2		2			12		3/75	
5	Тема 5. Мотивация в управлении изменениями	7	8-9	2		2			12		3/75	
6	Тема 6. Управление групповым поведением в процессе изменений	7	10-11	2		2			12		3/75	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Власть и стили руководства в управлении изменениями	7	12-13	2		2			12		3/75	

8	Тема 8. Коммуникации в управлении изменениями	7	14-15	2		2			12		3/75	
9	Тема 9. Модели выбора стратегий развития организации	7	16-18	2		2			12		3/75	Рейтинг-контроль №3
Всего				18		18			108		27/75	Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Управление изменениями» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам, выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;

- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;

- деловые игры - выработка навыка принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях, осуществляемого по заданным правилам группой бакалавров в диалоговом режиме.

- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятии, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление изменениями» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на практических занятиях.
5. Зачет.

Примерный перечень тестовых заданий к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль №1

1. Освоение компанией новых идей или моделей поведения –

а) организационные изменения

б) ликвидация организации

в) пересмотр миссии организации

2. Предвидение событий, инициирование перемен, стремление управлять самой судьбой организации носит . . . .

а) активный характер

б) проактивный характер

в) реактивный характер

3. Ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий носит . . .

а) проактивный характер б) активный характер в) реактивный характер

4. Любая организация стремится к совершенству планирования, исполнения, добиваясь рационального использования ресурсов все это . . .

а) рационализация б) социализация в) профессионализация

Рейтинг-контроль №2

1. Организационные изменения – это:

а) мероприятия в области менеджмента б) современный подход к управлению

в) программа по совершенствованию процессов организационного управления

г) освоение компанией новых идей или моделей поведения.

2. Изменения организации бывают . . . характера:

а) проактивного б) реактивного

в) активного г) инновационного.

3. Что входит в подцель организации?

а) участия сотрудников в принятии решений

б) стимулирование к изменениям в структуре и политике.

в) для гуманизации процесса управления г) качества трудовой жизни.

4. Что не является движущей силой преобразований в организации?

а) рационализация б) профессионализация

в) социализация г) технологии.

5. Технологические перемены:

а) касаются оборудования, процессов, перемещения рабочей силы

б) означает усовершенствование их знаний, изменение подхода к делу или развитие навыков

в) изменения в обязанностях сотрудников организации

г) тесно связаны с организационной культурой.

Рейтинг-контроль №3

1. Сопоставление принципов данной организации с деятельностью других, наиболее успешных на рынке предприятий – это:

а) дискуссионный метод б) лекционный метод

в) метод сравнения г) ролевой метод.

2. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях – это:

а) деловых игр и моделирования б) ролевой

в) лекционный г) дискуссионный.

3. По степени запланированности перемены бывают:

а) вынужденные б) незапланированные

в) внезапные г) запрограммированные.

4. В организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:

а) внезапные б) вынужденные

в) инновационные г) незапланированные перемены.

5. Сопротивление обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:

а) социологическое б) психологическое

в) логическое г) психическое.

Примерный перечень тем контрольных работ

1. Значение дисциплины «Управление изменениями»
2. Основные факторы, влияющие на развитие организации.
3. Психологические особенности поведения человека в условиях изменений.
4. Кризиса лидерства и кризис автономии в модели развития Л.Грейнера.
5. Особенности лидерского поведения в условиях изменений.
6. «Измерения» управленческой деятельности.
7. Модели организационных изменений в деятельности организаций.
8. Планирование организационных изменений.
9. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
10. Технологии организационных изменений.
11. Реструктуризация организационной структуры управления.
12. Всеобщее управление качеством (TQM) как метод организационных изменений.
13. Модели организационного развития.
14. Порядок разработки проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
15. Сравнение функциональной структуры управления и процессного управления.
16. Влияние организационной культуры на формирование организационной структуры.
17. .Использование современных информационных технологий в управлении организацией.
18. Обучающаяся организация как метод изменения организационной культуры.
19. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
20. Модели организационного развития.

Примерный перечень вопросов к зачету

1.Понятие «развитие», «организационное развитие».

2. Виды изменений

3. Причины организационных изменений

4. Процесс изменений, основные характеристики

5. Политики изменений: понятие, виды их сущность

6.Основные модели управления изменениями.

7. Модель переходного периода

8.Модель постепенного периода

9. Модель «EASIER»

10.Модель управления изменениями с позиции процессно-системного подхода

11. Модель Карнеги как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.

12. Модель инкрементального процесса принятия решения как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.

13. Модель «мусорного ящика как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.

14. Причины сопротивления изменениям

15. Модель «силового поля» К. Левина

16. Методы преодоления сопротивления изменениям

17. Модель жизненного цикла А.И. Пригожина

18. Модель жизненного цикла И.Адизиса

19. Модель организационного развития Л.Данко

20. Модель развития и кризисов роста организации Л.Грейнера

21. Условия рационального управления организационными изменениями по этапам жизненного цикла организации

22. Модель жизненного цикла Р.Л. Дафта

23. Модель Р. Липитта

24. Мониторинг и контроль процесса изменений
25. Концепция «обучающейся организации»
26. Теория создания организационного знания И.Нонаки и Х.Такеучи
27. Лидер команды стратегических изменений
28. Основные этапы развития команды стратегических изменений
29. Принципы создания команд для стратегических изменений
30.Эффективность работы команды
31. Роль коучинга в процессе организационных перемен
32. Понятие, принципы, виды коучинга
33. Этапы коучинга организационных изменений
34. Стратегии осуществления изменений
35. Модель преобразования бизнеса Ф.Гуияра и Дж.Келли
36. Теория *E* и теория *O* организационных изменений
37. Модель «крисой перемен» Дж.Дакка
38. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями
39. Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта
40. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений
41. Диаграмма Исикавы.
42. Модель организационных изменений Курта Левина.
43. Концепция организационного развития.
44. Риски управления изменениями.
45. Внешние причины изменений

Самостоятельная работа студентов

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

По курсу «Управление изменениями» студенты должны подготовить один доклад и выступить с докладом и презентацией на его основе.

Темы докладов

1. Модель управления изменениями с позиции процессно-системного подхода
2. Модель Карнеги как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
2. Модель инкрементального процесса принятия решения как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
4. Модель «мусорного ящика как один из подходов к процессу принятия решений в условиях реализации изменений в организации.
5. Причины сопротивления изменениям
6. Модель «силового поля» К. Левина
7. Модель жизненного цикла А.И. Пригожина
8. Модель жизненного цикла И.Адизиса
9. Модель организационного развития Л.Данко
10. Модель развития и кризисов роста организации Л.Грейнера
11. Условия рационального управления организационными изменениями по этапам жизненного цикла организации
12. Модель жизненного цикла Р.Л. Дафта
13. Модель Р. Липитта
14. Мониторинг и контроль процесса изменений
15. Концепция «обучающейся организации»
16. Теория создания организационного знания И.Нонаки и Х.Такеучи
17. Методы преодоления сопротивления изменениям

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Петров В.В. Управление изменениями в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петров В.В., Даньшина В.В., Васильева О.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 208 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10254.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Управление изменениями[Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.: 60x88 1/16. (обложка) ISBN 978-5-9776-0052-1, 100 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=465261
3. Блинов, А. О. Управление изменениями [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. - ISBN 978-5-394-02291-3. -Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=450815

Дополнительная литература

1. О'Райли, Ч. Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями [Электронный ресурс] / Майкл Ташмен, Чарльз О'Райли III ; Пер. с англ. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 285 с. - ISBN 978-5-9614-4774-3 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518867
2. Беликова, И.П. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2014. – 80 с. Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514993
3. Ньютон, Р. Управление проектами от А до Я [Электронный ресурс] / Ричард Ньютон ; Пер. с англ. — 6-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 180 с. - ISBN 978-5-9614-4805-4 Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=521494
4. Москвин, С. Н. Управление стратегическими организационными изменениями в условиях экономики, основанной на знаниях [Электронный ресурс] / С. Н. Москвин. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2011. - 99 с. - ISBN 978-5-7638-2087-4. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443101
5. Управление стратегическими изменениями в организациях [Электронный ресурс]: Учебник/А.Т.Зуб - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-8199-0631-6, 300 Режим доступа: экз. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510072

Периодические издания

1. Журнал «Общество и экономика»
2. Журнал «Российский экономический журнал» (ВлГУ)
3. Журнал «Экономист» (ВлГУ)
4. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ)
5. Журнал «Трудовое право»
6. Журнал «Рекрутинг News»
7. Журнал «Кадровый менеджмент»
8. Журнал «Менеджер по персоналу»

Справочно-правовые системы

1. Консультант Плюс

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint).

1. http://www.minregion.ru – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. http://www.obrnadzor.gov.ru – Федеральное агентство по науке и инновациям
3. http://www.gks.ru/ - Федеральная служба государственной статистики.
4. http://www.gusp.gov.ru/ - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
5. http://www.fd.ru/ - Сайт журнала «Финансовый директор»
6. http://www.forbes.ru/ - Сайт журнала «Форбс»
7. http://www.hbr-russia.ru/ - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

- Комплект электронных презентаций;
- Учебная аудитория, оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien), доска настенная

2. Практические занятия:

- Учебная аудитория, оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien), доска настенная,
- пакет ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.
- доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО 38.03.03«Управление персоналом».

Рабочую программу составил
старший преподаватель каф. ЭУИИ _____ М.И. Закирова

Рецензент: ген. директор
ООО «Альфавладтелематика» _____ К.Г. Шакулов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.
протокол № 16 от 28.01.2016.

Заведующий кафедрой _____ д.э.н. профессор Доничев О.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03«Управление персоналом»
протокол № 3 от 28.01.2016

Председатель комиссии _____ д.э.н. профессор Доничев О.А.