

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



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
А.А.Панфилов

« 03 » 09 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очно - заочная

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.	12	12	-	84	Экзамен (36 часов)
Итого	4 зач. ед., 144 час.	12	12	-	84	Экзамен (36 часов)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения курса «Организационные стратегические изменения» – 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 организаций; изучить источники, а также способы формирования, развития и изменения организационной культуры; получить необходимые знания для того, чтобы правильно формировать рабочие группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, использовать при формировании команд типологические профили личности с целью изменений в организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационные стратегические изменения» является дисциплиной по выбору вариативной части и находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях таких дисциплин как , полученных при изучении таких дисциплин как: «Основы управления персоналом», «Организационное поведение», «Конфликтология», «Командообразование», «Социология», «Психология», «Кадровые риски и их оценка», а также при прохождении учебной и производственных практик.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующей профессиональной компетенцией:

- 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;
- основные современные тенденции развития организаций, основные положения организационного развития; природу организационных изменений, причины сопротивления изменениям;
- принципы развития и закономерности развития организаций;
- 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;
- 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 управлеченческих 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;
 - 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 вариантовых 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.

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		
1	Методологические аспекты исследования и проектирования изменений.	7	1-3	2		2			14	4/100	
2	Методические аспекты управления изменениям и	7	4-6	2		2			14	4/100	Рейтинг-контроль №1
3	Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах.	7	7-9	2		2			14	4/100	
4	Организационные стратегические изменения организационных структур по стадиям жизненного цикла организации. Мотивация в управлении изменениями	7	10-13	2		2			14	4/100	Рейтинг-контроль №2
5	Управление групповым поведением в процессе изменений. Власть и стили руководства в управлении изменениями	7	14-16	2		2			14	4/100	

6	Коммуникации в управлении изменениями. Модели выбора стратегий развития организаций	7	17,8	2		2			14		4/100	Рейтинг-контроль №3
Всего				12		12			84		24/100	Экзамен (36 часов)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Организационные стратегические изменения» 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 студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, до аудиторных занятий, 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

Текущий контроль осуществляется по итогам выполнения студентами тестовых заданий, ответов на вопросы, контрольных работ.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

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

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 экзамену

- 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.Гуяра и Дж.Келли
36. Теория *E* и теория *O* организационных изменений
37. Модель «кризис 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 Исиавы.
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 «Организационные стратегические изменения» студенты должны подготовить один реферат и выступить с докладом и презентацией на его основе.

Примерный перечень тем рефератов

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 изменения
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. Управление изменениями: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 286 с.: 60x90 1/16. ISBN 978-5-16-005129-1 - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/390622>

2. Организационные стратегические изменения[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. Организационные стратегические изменения [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. Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента / Минцберг Г., Альстранд Б., Лампель Ж., - 2-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 365 с.: ISBN 978-5-9614-5347-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/925066>
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 «Кадровый менеджмент»
6. Журнал «Кадры предприятия»
7. Журнал «Менеджер по персоналу»
8. Журнал «Мотивация и оплата труда»
9. Журнал «Экономика промышленности»

Справочно-правовые системы

1. Гарант
2. 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;
- Лекционная аудитория, оснащение: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson “EB-W18”, экран Lumien),
- доска настенная.

2. Практические занятия:

- Учебная аудитория, оснащение: мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203),
-доска настенная.
- пакет ПО общего назначения: MicrosoftWord и MicrosoftPowerPoint.
- доска настенная.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профилю подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил ст. преп. каф. ЭУИИ Закирова М.И. *Закирова*

Рецензент исп. директор ООО «Альфавладтелеоматика» А.И. Буранов *Буранов*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»
протокол № 1 от 03.09.2018 года.

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03
протокол № 1 от 03.09.2018 года.
Председатель комиссии д.э.н. профессор Доничев О.А. *Доничев*

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

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 _____