

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



А.А.Панфилов

02 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОРГАНИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ**

(наименование дисциплины)

Специальность подготовки 38.05.01 "Экономическая безопасность"

специализация подготовки "Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности"

Уровень высшего образования Специалитет

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
11	4 зач. ед., 144 час.	4	6	-	134	Зачет
Итого	4 зач. ед., 144 час.	4	6	-	134	Зачет

г.Владимир 2017 г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель изучения курса «Организация стратегических изменений» – 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.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

Дисциплина дополняет современную теорию управления, теорию организации, организационное поведение, организационную психологию, управление персоналом и т.п.

Содержание дисциплины «Организация стратегических изменений» относится к базовой части и находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП, включает системный и научный анализ категорий личности, группы, организаций (компаний) с целью понимания, прогнозирования и управления изменениями в поведении индивидуумов и коллективов для улучшения показателей их работы, а в конечном итоге – и для повышения эффективности деятельности организаций, частью которых они являются.

Дисциплина «Организация стратегических изменений» охватывает аспекты жизнедеятельности компании, связанные с межличностными и межгрупповыми отношениями внутри организации, связана с другими дисциплинами, в частности с курсами «Управление организацией», «Проблемы теории и практики управления современного предприятия», «Корпоративное управление», «Оценка рисков», а также при прохождении учебной и производственных практик.

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Студент должен обладать следующей компетенцией (ПК-41):

- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-41);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- современную концепцию управления изменениями (ПК-41);
- основные современные тенденции развития организации, основные положения организационного развития (ПК-41);
- природу организационных изменений, причины сопротивления изменениям (ПК-41);
- принципы развития и закономерности развития организации (ПК-41);
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов изменений (ПК-41).

2) Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению изменениями (ПК-41);
- обосновывать необходимость использования аналитического и компьютерного инструментария для решения задач по управлению изменениями (ПК-41);
- применять на практике аналитические и расчетные методы в процедуре принятия управленческих решений по управлению изменениями (ПК-41);
- ориентироваться в современных специализированных программных продуктах по управлению изменениями (ПК-41);
- анализировать социально-значимые проблемы и процессы (ПК-41);
- применять методы и технологии управления изменениями в организации, преодоления сопротивлений (ПК-41);
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность (ПК-41).;

3) Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие управленческих решений, организация, мотивирование и контроль) (ПК-41);
- навыками практического использования экономико-математических методов в управлении изменениями (ПК-41);
- навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении изменениями (ПК-41);
- навыками целостного подхода к анализу проблем организации и определения целей изменений (ПК-41);
- 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-41);
- методами и средствами управления и реорганизации процессов (ПК-41).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

№ 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 Методические аспекты управления	11		2					26		2/100	
2	Тема 2. Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах изменениями. Управление изменениями организационных структур по стадиям жизненного цикла организации	11				2			27		2/100	
3	Тема 3. Мотивация в управлении изменениями. Управление групповым поведением в процессе изменений	11		2					27		2/100	
4	Тема 4. Власть и стили руководства в управлении изменениями. Коммуникации в управлении изменениями	11				2			27		2/100	
5	Тема 5. Формирование команды для стратегических изменений	11				2			27		2/100	
Всего				4		6			134		10/100	Зачет

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность» компетентностный подход дисциплины «Организации

стратегических изменений» 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 окончания 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, то есть дома, 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**

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Организация стратегических изменений» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Выполнение тестовых заданий.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на практических занятиях.

Текущий контроль также сопровождают участие в интерактивных играх, упражнениях, тренингах, а также проведение тестирования. Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме устного зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

### **Текущий контроль успеваемости**

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

5. 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.
6. Изменения организации бывают . . . характера:
- а) проактивного
  - б) реактивного
  - в) активного
  - г) инновационного.
7. 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.
8. Что не является движущей силой преобразований в организации?
- а) рационализация
  - б) профессионализация
  - в) социализация
  - г) технологии.
9. 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.
10. 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.
11. Метод, при котором участники отрабатывают способы общения между людьми в различных ситуациях – это:
- а) деловых игр и моделирования
  - б) ролевой
  - в) лекционный
  - г) дискуссионный.
12. По степени запланированности перемены бывают:
- а) вынужденные
  - б) незапланированные
  - в) внезапные
  - г) запрограммированные.
13. В организации возникает резерв ресурсов, который должен быть перераспределен, в том числе и на инновации:
- а) внезапные
  - б) вынужденные
  - в) инновационные
  - г) незапланированные перемены.
14. Сопротивление обычно основано на эмоциях, чувствах и установках:
- а) социологическое
  - б) психологическое
  - в) логическое
  - г) психическое.

### **Примерный перечень тем контрольных работ**

1. Значение дисциплины «Организация стратегических изменений»
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» «стратегия»
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. Гуиера 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 «Организация стратегических изменений» 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. Стратегический менеджмент : [электронный ресурс] учеб.пособие / А.И. Долгов, Е.А. Прокопенко. - 3-е изд., стереотип. - М. : ФЛИНТА : МПСИ, 2011.- 280 с. - ISBN 978-5-9765-0146-1. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976501461.html>
2. Управление изменениями: Учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2014. - 304 с. ISBN 978-5-394-02291-3. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394022913.html>
3. Управленческий гений. По стопам великих менеджеров [Электронный ресурс] / Ф. Делвс Бротон ; пер. с англ. В. Н. Егорова. - Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf : 334 с.). - М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. -Систем. требования: Adobe Reader XI ;

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 «Организация стратегических изменений» 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. Управление стратегическими изменениями в организациях: 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 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=510072>
2. Управление изменениями: Учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2014. - 304 с. ISBN 978-5-394-02291-3. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394022913.html>
3. Управленческий гений. По стопам великих менеджеров [Электронный ресурс] / Ф. Делвс Бротон ; пер. с англ. В. Н. Егорова. - Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf : 334 с.). - М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. - Систем. требования: Adobe Reader XI ;



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” в комплекте с дополнительным кабелем Belsis VGA 15m, экран Lumien), доска настенная.
2. Практические занятия:
  - мультимедийное оборудование (проектор BenQ MX 503 в комплекте с потолочным креплением Kromax PROJECTOR-300 и кабелем VGA, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152\*203),
  - пакет ПО общего назначения: MicrosoftWord и MicrosoftPowerPoint.
  - доска настенная.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» и специализации «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Рабочую программу составил  
старший преподаватель каф. ЭУИИ


 М.И. Закирова

Рецензент: Исполнительный директор  
ООО «АльфаВладТелематика»

 А.И. Буранов


Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ЭУИИ.  
протокол № 18 от 16.09.17.

Заведующий кафедрой

 д.э.н. профессор Доничев О.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.05.01 "Экономическая безопасность"  
протокол № 1 от 21.02.2017

Председатель комиссии

 д.э.н. профессор Доничев О.А.

**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 \_\_\_\_\_