Аннотация рабочей программы дисциплины

*«Управление изменениями»*

Направление подготовки

*Направление 38.03.02 Менеджмент*

*Профиль: Менеджмент организации торговли*

Рабочая программа учебной дисциплины соответствует требованиям

ФГОС ВО по направлению *38.03.02 Менеджмент.*

**Место дисциплины в структуре ОПОП:**

Учебная дисциплина «Управление изменениями» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана.

**Цель и задачи дисциплины, требования к результатам освоения дисциплины:**

Целью освоения учебной дисциплины «Управление изменениями» является формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических умений в области управления организационными изменениями, позволяющего разрабатывать перспективные направления и программы стратегических организационных изменений на основе создания адаптируемых организационных культур путём использования современных технологий и методов проведения организационных изменений.

В процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи:

* изучение теоретических подходов к проведению изменений в организации;
* изучение особенностей формирования организаций в условиях непрерывных изменений;
* анализ форм и методов проведения изменений в организации;
* рассмотрение существующего российского и зарубежного практического опыта по управлению изменениями в организации;
* рассмотрение опыта практического применения теории и методологии проведения изменений в организациях.

В результате освоения дисциплины студент должен:

**1. Знать:**

1.1 Основные виды и методы принятия управленческих решений.

1.2 Способы и методы участия в разработке и реализации программа организационных изменений.

1.3 Типы организационной культуры и методы её формирования.

**2. Уметь:**

2.1. Анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по её совершенствованию.

2.2 Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций.

2.3 Преодолевать локальное сопротивление изменениями.

2.4 Разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

2.5 Диагностировать организационную культуру, выявлять её сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по её совершенствованию.

2.6 Проводить аудит человеческих ресурсов

**3. Владеть:**

3.1. Методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

3.2 Способами и методами участия в реализации программы организационных изменений.

3.3 Методами аудита человеческих ресурсов, формирования и поддержания этического климата в организации.

3.4 Современными методами планирования деятельности предприятия и методиками разработки бизнес-планов.

**3. Формируемые компетенции:**

ОПК-2 – способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

ПК-1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК-6 – способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений.

**Содержание дисциплины (содержание разделов дисциплины, разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами, разделы дисциплины и виды занятий):**

Тема 1. Роль изменений в развитии организации: значение, проблемы, предпосылки.

Роль изменений в концепции управления организационным развитием. Концепции роста, развития и изменения организации. Управление организационными изменениями как вид профессиональной деятельности. Управление изменениями и развитием бизнес-организации. Проблемы и предпосылки управления изменениями в условиях рынка.

Тема 2. Принципы, функции и методы управления изменениями в организации.

Программно-целевой подход к управлению изменениями. Методика SMART(ER). Принципы управления организационными изменения-ми. 15 принципов делового совершенства. Функции управления и их оптимизация. Этапы совершенствования бизнес-процессов и цикл совершенствования Э. Деминга (PDCA). 4 принципа оптимизации и 5 групп мероприятий по оптимизации управленческого процесса. Формальные и неформальные методы в управлении изменениями и их сочетание. Требования к методам управления. Совместное управление и корпоративное управление эффективностью.

Тема 3. Организация как развивающаяся система.

Основные черты развивающихся систем. Модель организационного развития по Л. Грейнеру. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса. Система управления развитием организации (СУР). Требования к СУР. Кружки качества и их эволюционное развитие. Самоорганизующиеся фрактальные структуры.

Тема 4. Система и механизм управления организационными изменениями.

Элементы системы организационного развития. Основные характеристики и свойства системы управления развитием организации. Управляемые и неуправляемые процессы организационного развития. Формирование и функционирование механизма управления организационными изменениями. Структура и основные элементы механизма управления организационными изменениями.

Тема 5. Процесс управления организационными изменениями.

Факторы, определяющие возможности организационного развития и особенности организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями и уровни изменений. Этапы процесса изменений по Дж.П. Коттеру. Основные фазы «позитивных изменений» по А.Е. Лузину. Факторы успеха управления изменениями. Этапы планирования организационных изменений по А.П. Егоршину. Основные виды изменений и их типология.

Тема 6. Модели управления организационными изменениями.

Модели управления организационными изменениями: модель («стабильности») изменений (К. Левин), модель «переходного периода», модель «постепенного наращивания», модель EASIER («Шесть шагов»), модель стратегических изменений «Калейдоскоп» (В. Хоу-Хейли и Дж. Балоган), модель 6W, модель «Функциональные проблемы» (Ф. Лиден), модель «Организационная структура» (Д. Кац и Р. Канн), модель «7S» (McKinsey), модель 7 уровней изменений М. Портера, теории «Е» и «О» организационных изменений (М. Бир и Н. Нориа), «биологическая» модель преобразования бизнеса (4R) (Ф. Гуияр и Дж. Келли).

Тема 7. Сопротивление организационным изменениям.

Причины и подходы к преодолению. Принципы и этапы проведения успешных изменений. Понятие организационного дизайна, редизайна, реструктуризации и реинженеринга. Организационный дизайн по Г. Минцбергу. Алгоритм формирования организационных связей. Подходы к делегированию полномочий. Сравнительная характеристика традиционной и перевёрнутой организации.

Тема 8. Эффективная стратегия как основополагающее условие конкурентоспособности организации.

Эволюция концепции «стратегия». Задачи процесса разработки стратегии. Сценарное планирование как элемент стратегического управления. Сбалансированная система показателей (ССП) (Р. Каплан и Д. Нортон). Характеристика основных стратегий развития организации (корпоративные, деловые, функциональные) и роль ресурсного обеспечения в их реализации. Модель «5 сил конкуренции» М.Портера. Модель динамического управления по Х. Фридагу и В. Шмидту. Ключевые компетенции и ресурсно-ориентированный подход к формированию стратегий (В.С. Катькало). Процесс, принципы и этапы управления не-прерывностью бизнеса (BCM). «Метод 8D для командного решения проблем». Стандарты ISO.

Тема 9. Сокращение рисков при реализации стратегии организационных изменений.

Разделы комплексной корпоративной стратегии по Г.Б. Клейнеру и связанные с ними риски. Основные методы анализа среды организации (SWOT, SNT, STEEPV, STEP, NPEST, 5«S», 7«S») как условие снижения риска реализации стратегии. Матрица стратегических направлений развития организации с учётом риска. Этапы анализа рисков. Блочная модель управления рисками при реализации стратегии. Основные индикаторы оценки рисков и методы управления рисками.

Тема 10. Управление знаниями и организационным обучением.

Концепция и процесс управления организационными знаниями. Цикл обучения Колба. Типы стратегий обучения в организации. Система управления знаниями и организационным обучением. Принципы развития организации на основе управления знаниями. Концепция и основные черты обучающейся/ научающейся организации (learning organization). Факторы развития способностей организации к обучению (Х. Рамперсад).

**Объем дисциплины**: 3 з.е./108 часов, контактные часы - 42, в том числе аудиторных часов 42: 14 часов лекций, 28 часа практических и семинарских занятий.

**Форма промежуточного контроля**: 3 семестр – зачет.

**Семестр** – 3

Разработчик: доцент кафедры менеджмента и права ПИ(ф)РЭУ им. Г.В. Плеханова к.псих.н., доцент Гордеев А.