Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.ДВ.0.02 *«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 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:**

ОК-5 – способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

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-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

**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.

*Формируемые компетенции: ОПК-3*

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.

*Формируемые компетенции: ОК-5*

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.

*Формируемые компетенции: ОПК-3*

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.

*Формируемые компетенции: ОПК-3*

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.

*Формируемые компетенции: ПК-1, ПК-2*

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).

*Формируемые компетенции: ОПК-3*

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.

*Формируемые компетенции: ПК-1, ПК-2*

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.

*Формируемые компетенции: ОК-5, ОПК-3*

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.

*Формируемые компетенции: ОПК-3,ПК-1*

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).

*Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2*

**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.