

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра «Психология, социология, государственное и муниципальное управление»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Стратегическое управление в условиях транзитивности»

Направление подготовки:	38.04.04 – Государственное и муниципальное управление
Магистерская программа:	Управление социально-экономической сферой
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) являются:

- обеспечить знания и понимание студентами методологии управления изменениями на предприятии рыночной экономики, а также получить навык самостоятельного творческого ее использования в практической деятельности;
- познакомить магистров с сущностью и содержанием методологии управления изменениями, их видами, особенностями, местом в управлении развитием современного предприятия и рыночной экономики;
- сформировать у обучающихся знания о необходимости и порядке применения методов управления изменениями в различных областях предпринимательской деятельности и различных организационных направлениях деятельности предприятия;
- привить магистрам необходимые аналитические и практические навыки в этой области.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Стратегическое управление в условиях транзитивности" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКР-1	Способен использовать результаты социально-экономических исследований в целях совершенствования институтов государственного управления, методов управления, разработки и реализации профессиональных задач в деятельности предприятий и организаций транспортной отрасли
-------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

7 зачетных единиц (252 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и на 43% являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные), и на 57% с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе мультимедиа-лекция (4 час.), проблемная лекция (2 час.), разбор и анализ конкретной ситуации (2 час.). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объеме 14 часов. Остальная часть практического курса (16 час.) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – для решения проблемных экономических задач, основанных на коллективных способах обучения, и для проведения компьютерного тестирования. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы (131 час.) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 3 раздела, представляющих собой логически заверченный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных

компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Основные положения теории управления изменениями

Тема: Основополагающие идеи и принципы управления изменениями

Управление изменениями в управлении проектами. Риски управления изменениями. Вероятность успеха изменений. Подходы к анализу и проведению изменений.

Тема: Источники управления изменениями.

Внешняя среда как источник изменений. Анализ внешней среды и диагностика состояния организации. Внутренние источники изменений. Организационное развитие. Жизненный цикл организации, направления и виды изменений. Модели жизненного цикла организаций. Характер изменений по фазам жизненного цикла. Организационные патологии.

Тема: Командные изменения

Анализ и использование факторов повышения эффективности команд. Постановка целей. Распределение формальных и неформальных ролей. Организация процессов внутрикомандного взаимодействия: организации встреч, принятия решений, подведение итогов.

Тема: Организационные изменения

Организация как машина. Организация как политическая система. Организация как организм и др.

РАЗДЕЛ 2

Стратегии управления изменениями.

Тема: Стратегические типы изменений.

Понятие стратегии изменений. Общая схема стратегического планирования на основе стратегического анализа. Виды стратегий осуществления изменений. Выбор стратегии организационных изменений. Трехэтажная модель К. Левина изменений. Роль кризиса и позиции руководства организации в осуществлении размораживания. Изменение (движение) как центральная стадия модели. Процессы идентификации и усвоения на стадии движения и их специфика. Модель управления изменениями Л. Грейнера. Модели «переходного периода».

Тема: Реструктуризация управления компанией.

Понятие реструктуризации. Подходы к построению организационных структур. Организационный анализ компании. Моделирование и изменение организационной структуры управления. Информационные технологии как техническая база динамического моделирования. Методы анализа в проектах реструктуризации управления. Современные средства бизнес-моделирования в организационном проектировании.

Тема: Сопротивление управлению изменениями.

Понятие, причины и формы сопротивления изменениям. Реакция на сопротивление изменениям. Психологические причины сопротивления изменениям. Восприятие

предстоящих изменений как угрозы индивидуальным и групповым интересам.

Тема: Негативное восприятие изменений.

Недовольство переменами, происходящими неожиданно. Отсутствие уверенности в положительном исходе перемен, ожидание негативных последствий от предстоящих изменений. Неприятие перемен, проводимых непопулярным лидером. Настороженное отношение к переменам, рекомендованным консультантом по изменениям, избегающим ясного выражения или вуалирующего цели перестройки. Стратегия уменьшения возможного сопротивления персонала при проведении организационных изменений.

РАЗДЕЛ 3

Подходы к проведению изменений и их эффективность.

Тема: Реинжиниринг бизнес-процессов

Управление с помощью процессов. Подходы к оптимизации бизнес-процессов.

Реинжиниринг как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов компании для достижения коренных улучшений ее деятельности.

Реинжиниринг и инновационный подход к организации бизнес-процессов.

Последовательность реализации реинжинирингового проекта. Принципы реинжиниринга.

Условия успешного реинжиниринга и факторы риска.

Тема: Концепция «обучающейся организации».

Необходимость организационного обучения. Синонимия: изменения - развитие -

обучение. Подходы к обучению и управлению обучением. Понятие «обучающаяся организация». Признаки обучающихся организаций. Самообучающаяся организация.

Структуры самообучающихся организаций. Уровни обучения. Программы обучения.

Подходы и технологии обучения персонала. Развивающий подход к обучению.

Индивидуальное и организационное обучение.

Тема: Эффективность управления изменениями.

Мониторинг и контроль процесса организационных изменений. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.