

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

Кафедра «Международный транспортный менеджмент и управление
цепями поставок»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление изменениями»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Международные логистические системы</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление изменениями» является формирование общекультурных и профессиональных компетенций – знаний и навыков, позволяющих выпускнику успешно работать в сфере международной транспортной логистики и менеджмента; осуществлять подготовку управленческих решений, связанных с изменениями в организациях.

Задачи дисциплины заключаются:

- в формировании у бакалавров понимания сущности управления изменениями;
- в рассмотрении теоретических основ менеджмента изменений;
- в анализе причин сопротивления изменениям и освоении техник преодоления сопротивлений;
- в практическом использовании приемов управления изменениями в организациях.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление изменениями" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Управление изменениями» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные) (14 час), а также в интерактивной форме с использованием презентаций. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное пояснение материала) в объеме 14 часов. Остальная часть практического курса проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе заслушивания и обсуждения сообщений студентов с показом презентаций, решения практических задач, т. е. технологий, основанных на коллективных способах обучения. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы 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 темы, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение задач, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания

проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов на бумажных носителях. Проведении занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, такие как (при необходимости): - использование современных средств коммуникации; - электронная форма обмена материалами; - дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций; - использование компьютерных технологий и программных продуктов, необходимых для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой расчетов и т.д..

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

Тема: Основополагающие подходы к управлению изменениями

Предмет и содержание дисциплины, ее цель и задачи. Понятие изменений. Парадокс возникновения нового. Изменения, происходящие в глобальной среде бизнеса: глобализация, информационное общество, появление принципиально новых организационных структур, изменения в структуре и качестве рабочей силы. Концепция организационного развития. Методы адаптации организации к внешней среде. История развития теории организационных изменений. Схема процесса организационных изменений Курта Левина. Ситуационные модели. Теория самообучающейся организации; пять умений, необходимых для создания самообучающейся организации. Объективные предпосылки и диагностические признаки необходимости изменений. Базовые принципы и правила для успешной реализации изменений в организации. «Парадокс Икара». Формула изменений Бекхарда и Глейчера. Активная инерция и отказ компаний от революционных изменений.

Тема: Организационные изменения и их классификация

Модели организации: «магический треугольник», модель «7 S», их роль в управлении изменениями. Классификация изменений. Внешние и внутренние причины изменений. Типы организационных изменений. Уровни управления изменениями. Два подхода к управлению изменениями. Формы проведения организационных изменений. Готовность организаций к изменениям. Проблемы, связанные с изменениями. Типичные ошибки при осуществлении перемен. Политика организации в отношении изменений. Характеристика политик изменений. Управление изменениями и эффективность. Корпорация «Боинг» как пример эффективного управления изменениями.

Тема: Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах

Понятие о жизненном цикле организации. Продолжительность жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса. Модель

организационного развития Л. Данко. Модель жизненного цикла организации И. Пригожина.
Особенности управления изменениями на этапах жизненного цикла организации.

Тема: Сопротивление преобразованиям и мотивация к ним

Сопротивление переменам и их проявление. Матрица «изменение — сопротивление». Этапы восприятия изменений.
Модели адаптации человека к организационным изменениям. Индивидуальные реакции на организационные перемены. Инноваторы и адаптеры, распределение работы между ними в транспортной организации.
Три категории участников изменений в организации. Причины сопротивления изменениям.
Методы сокращения сопротивления.
Сущность мотивации. Внутренняя и внешняя мотивация. Процесс мотивации: стимулы и мотивы. Стимулирующие системы в организации. Виды воздействий в процессе мотивации.

Тема: Управление групповым поведением в процессе изменений

Классификация групп. Виды групп.
Стадии жизненного цикла и характеристики групп. Факторы, влияющие на сплоченность группы. Формальные и неформальные группы – их различия. Три типа формальных групп. Сильные стороны и недостатки неформальных групп.
Эффективность групповой деятельности. Ор-ганизация командной работы групп.

Тема: Инструменты проведения организационных изменений

Понятие бенчмаркинга. История бенчмаркинга. Преимущества и сущность бенчмаркинга. Основные подходы к бенчмаркингу. Применимость бенчмаркинга в российских условиях.

Экзамен