

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

Кафедра «Экономика, организация производства и менеджмент»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление изменениями»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Процессное управление бизнесом</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление изменениями» является изучение студентами основных теоретических понятий управления изменениями, формирование у студентов умений по подготовке управленческих решений, связанных с изменениями в организациях.

Основные задачи дисциплины заключаются в развитии навыков анализа причин сопротивления изменениям, освоения техник преодоления сопротивлений изменениям, практического использования 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 вариативную часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-2	Способен проводить анализ и оценку рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений в практической деятельности организаций
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетных единиц (144 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) 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 20 часов. Остальная часть практического курса (14 часов) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе заслушивания и обсуждения сообщений студентов с показом презентаций, т. е. технологий, основанных на коллективных способах обучения. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относится отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточному контролю в интерактивном режиме. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 7 тем, 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 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..

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

РАЗДЕЛ 1

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.

РАЗДЕЛ 1

Основополагающие подходы к управлению изменениями

Устный опрос, Эссе (рефераты)

РАЗДЕЛ 2

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.

РАЗДЕЛ 2

Организационные изменения и их классификация

Устный опрос, Эссе (рефераты)

РАЗДЕЛ 3

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.

РАЗДЕЛ 3

Жизненный цикл организации и особенности управления изменениями на его этапах

Устный опрос, Эссе (рефераты)

РАЗДЕЛ 4

Соппротивление преобразованиям и мотивация к ним

Соппротивление переменам и их проявление. Матрица «изменение — соппротивление».

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 соппротивления изменениям.

Методы сокращения соппротивления.

Сущность мотивации. Внутренняя и внешняя мотивация. Процесс мотивации: стимулы и мотивы. Стимулирующие системы в организации. Виды воздействий в процессе мотивации.

РАЗДЕЛ 4

Соппротивление преобразованиям и мотивация к ним

Устный опрос, Эссе (рефераты), Тест

РАЗДЕЛ 5

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.

РАЗДЕЛ 5

Управление групповым поведением в процессе изменений

Устный опрос, Эссе (рефераты)

РАЗДЕЛ 6

Инструменты проведения организационных изменений

Понятие бенчмаркинга. История бенчмаркинга. Преимущества и сущность бенчмаркинга.

Основные подходы к бенчмаркингу. Применимость бенчмаркинга в российских условиях.

РАЗДЕЛ 6

Инструменты проведения организационных изменений

Устный опрос, Эссе (рефераты)

РАЗДЕЛ 7

Стратегии управления изменениями в организации

Устный опрос, Эссе (рефераты), Тест

РАЗДЕЛ 7

Стратегии управления изменениями в организации

Эффективная стратегия как условие конкурентоспособности организации. Характеристика основных стратегий развития организации. Управление организационным обучением.

Сокращение рисков при реализации стратегии организационных изменений.