

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01 Управление изменениями в компаниях (Change management in companies)

Автор: директор группы «Черкизово», PhD, степень MBA Чумак С.А.

Код и наименование направления подготовки, программа магистратуры:

38.04.02 Менеджмент, "Управление международными проектами. Международная англоязычная магистратура "

Квалификация (степень) выпускника:

Магистр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию:

ПК-1.Способность управлять процессом финансового консультирования в организации (подразделении)

ПК-1.2. Способность создавать и развивать организационную структуру по финансовому консультированию

План курса:

Тема 1. Организационная культура как объект изменений и инструмент развития организаций

Понятие и сущность. Уровни организационной культуры (модель Э. Шейна). Содержание организационной культуры (модель Ф. Харрис - Р. Моран). Влияние культуры на организационную деятельность (модель В.Сате, модель Т.Питерса - Р.Уотермена). Типы организационной культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская, партисипативная. Типология по Ч.Хэнди: культура власти, культура роли, культура задач, культура личности. Корпоративная культура как тип организационной культуры. Сравнение корпоративного и индивидуалистического типов организационной культуры. Основные функции организационной культуры: воспроизводство, регулирование деятельности.

Topic 1. Organizational culture as an object of change and a tool for the development of organizations

Concept and essence. Levels of organizational culture (E. Shane model). The content of organizational culture (model F. Harris - R. Moran). Influence of culture on organizational activity (model of V. Sate, model of T. Peters - R. Waterman). Types of organizational culture: bureaucratic, organic, entrepreneurial, participative. Typology H. Hendy: culture power culture role culture task culture person. Corporate culture as a type of organizational culture. Comparison of corporate and individualistic types of organizational culture. The main functions of organizational culture: reproduction, regulation of activities.

Тема 2. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: мотивация и коммуникации в управлении

Причины сопротивления изменениям. Модель «силового поля» К. Левина. Уловки манипуляции. Методы преодоления сопротивления изменениям: информирование и общение, участие и вовлеченность, помощь и поддержка, переговоры и соглашения,

манипуляции и кооптации, явное и неявное принуждение, моббинг и буллинг. Мотивация управления изменениями: использование различных теорий мотивации на различных этапах жизненного цикла организации; Учет возрастных, типических и половых свойств личности в управлении изменениями. Элементный состав процесса мотивации. Особенности мотивации персонала в жизненном цикле организации. Модели межличностных и межгрупповых коммуникаций в организации, реализация коммуникаций по этапам жизненного цикла организации. Процесс коммуникации. Коммуникационные сети. Коммуникационные помехи. Особенности реализации коммуникаций и методы повышения их эффективности в процессе управления изменений в структуре жизненного цикла организации./

Topic 2. Resistance to organizational changes and methods of overcoming them: motivation and communication in management

Reasons for resistance to change. Model "force field" K. Levin. Manipulation tricks. Methods of overcoming resistance to change: information and communication, participation and involvement, assistance and support, negotiations and agreements, manipulation and co-option, explicit and implicit coercion, mobbing and bullying. Motivation for change management: the use of different theories of motivation at different stages of the life cycle of the organization; Consideration of age, typical and sexual properties of the individual in the management of changes. The elemental composition of the motivation process. Features of staff motivation in the life cycle of the organization. Models of interpersonal and inter-group communications in the organization, the implementation of communications on the stages of the life cycle of the organization. Communication process. Communication network. Communication interference. Features of the implementation of communications and methods to improve their efficiency in the management of changes in the structure of the life cycle of the organization.

Тема 3. Сопротивление организационным изменениям и методы их преодоления: управление групповым поведением в процессе изменений: власть и стили руководства

Управление групповым поведением в процессе изменений. Особенности управления формальной и неформальной группами в процессе изменений. Условия организации эффективной командой работы. Технологии управления изменениями, направленными на социальное партнерство, равенство в возможностях карьерного роста, единство индивидуальных и общих целей, укрепление имиджа организации и создание благоприятной социальной среды. Особенности управления развитием организационной культуры. Подходы к управлению оргкультурой и механизмы их реализации

Topic 3. Resistance to organizational change and how to overcome it: managing group behavior through change: power and leadership styles

Managing group behavior in the change process. Features of management of formal and informal groups in the process of change. Conditions for the organization of effective team work. Technologies of change management aimed at social partnership, equality in career opportunities, unity of individual and common goals, strengthening the image of the organization and creating a favorable social environment. Features of management of development of organizational culture. Approaches to managing argicultural and mechanisms for their implementation

Тема 4. Модели выбора стратегий развития организации

Модели выбора стратегии развития организации: классическая модель стратегического анализа и планирования (модель ADL/LG). Модель Хофера-Шенделя. Модель добавленной экономической стоимости EVA. Методики диагностики состояния организации и техники использования моделей.

Topic 4. Model selection strategies of the organization

Models of choice of strategy of development of the organization: classical model of the strategic analysis and planning (model ADL/LG). Model Hofer-Schendel. The model of economic value added EVA. Methods of diagnosis of the state of the organization and techniques of using models.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины Б1.В.01 Управление изменениями в компаниях используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся/
In the course of implementing the discipline Б1.В.01 Change management in companies the following methods of monitoring the progress of students are used:

При проведении занятий лекционного типа:

-при чтении лекций используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической или эвристической);

При проведении занятий практического типа:

-эссе, диспут;

При проведении самостоятельной работы:

-вопросы для самостоятельного изучения;

-проработка лекционного материала, составление конспекта лекций по темам, вынесенным на самостоятельное изучение;

- подготовке к практическим занятиям;

- подготовке к промежуточному контролю;

- подготовке к текущему контролю успеваемости.

During the classes lecture-type:

-when lecturing is used the explanatory-illustrative method, with the elements of a problem statement of educational information (monologic, Dialogic or heuristic);

During practical classes:

-essay, debate;

When carrying out independent work:

-questions for self-study;

-study of lecture material, preparation of lecture notes on topics submitted for self-study;

- preparation for practical training;

- preparation for the interim control;

- preparation for the ongoing monitoring of progress

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): экзамен в виде устного опроса с разбором типовых ситуаций./The examination is conducted using the following methods (means): examination in the form of an oral survey with analysis of typical situations

Основная литература:

1. Замышляев О. Матрица перемен: Как повысить эффективность изменений в компании [Электронный ресурс]/ Замышляев О.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2019.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82712.html>
2. Авдеев С.Н. Клиентелла: нематериальный актив и информационная база прогнозирования развития компании [Электронный ресурс]/ Авдеев С.Н., Козлов Н.А., Рутгайзер В.М.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов:

Международная академия оценки и консалтинга, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 55 с.—
Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82553.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Журавлева Н.А. Психология социальных изменений: ценностный подход [Электронный ресурс]/ Журавлева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019.— 528 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88404.html>.— ЭБС «IPRbooks»