

**Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)**

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
от 28.02.2024 г.
протокол № 1

Рабочая программа дисциплины

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(18 час.)**

Автор:
Иванычева Т.А., ст. методист
кафедры подготовки и сопровождения
управленческих кадров ОО, к.соц.н., доцент
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Пояснительная записка

Программа дисциплины рассчитана на 18 часов и включает 8 часа аудиторной работы, 10 часов самостоятельной работы, что предполагает практическое осмысление ее разделов и тем как на практических занятиях, так и в процессе выполнения заданий для самостоятельной работы.

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, следовательно, учебный процесс происходит с использованием разнообразных методов организации и осуществления:

- учебно-познавательной деятельности (словесные, наглядные и практические методы передачи информации, проблемные лекции и др.);

- стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности (дискуссии, самостоятельные исследования по обозначенной проблематике и др.);

- контроля и самоконтроля (индивидуального и фронтального, устного и письменного опроса, экзамена).

Широко (более 30% аудиторных занятий) используются активные и интерактивные формы проведения занятий: ситуационный анализ, ролевые игры, эвристические технологии, социально-психологические тренинги, тестирование, творческая исследовательская работа.

Задания для интерактивных форм обучения предоставляются в момент проведения занятия с применением интерактивных методов обучения.

Дисциплина дополняет основы делового общения, технологию ведения переговоров, менеджмент, организация бизнеса, управление персоналом, управление организациями непроизводственной сферы и т.п.

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, следовательно, учебный процесс происходит с использованием разнообразных методов организации и осуществления:

- учебно-познавательной деятельности (словесные, наглядные и практические методы передачи информации, проблемные лекции и др.);

- стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности (дискуссии, самостоятельные исследования по обозначенной проблематике и др.);

- контроля и самоконтроля (индивидуального и фронтального, устного и письменного опроса, экзамена).

Содержание программы

Тема 1. Теоретические основы изучения организационного поведения при формировании управленческой команды

Основные тенденции развития организационного поведения при формировании управленческой команды. Многообразие подходов к изучению организационного поведения. Элементы (основные силы), определяющие организационное поведение при формировании управленческой команды

Современные проблемы менеджмента, детерминирующие развитие организационного поведения

Тема 2. Сущность организационного поведения

Цель и задачи изучения организационного поведения

при формировании управленческой команды. Характеристика элементов системы организационного поведения при формировании управленческой команды. Система организационного поведения при формировании управленческой команды. Методы, используемые в организационном поведении.

Сферы применения организационного поведения при формировании управленческой команды

Тема 3. Характеристика подходов изучения организационного поведения при формировании управленческой команды с позиции разных теоретических подходов

Современные тенденции развития моделей организационного поведения учитываемые при формировании управленческой команды. Характеристика типичных моделей организационного поведения при формировании управленческой команды. Эволюция моделей организационного поведения при формировании управленческой команды на современном этапе развития. Этапы развития организационного поведения (ОП) и изменение представлений о путях достижения эффективности. Эволюция организационного поведения в аспекте развития школ менеджмента с позиции организационной культуры.

Многообразие типов организационного поведения

Тема 4. Процесс управления изменениями, основанный на принципах организационного развития

Виды, типы изменений. Стадии процесса изменений. Алгоритм обсуждения видения предстоящих изменений. Технологии управления изменениями в организациях. Использование системы внутренних коммуникаций при реализации изменений в организации (пример регламента). Алгоритм-план организационных изменений этапы проекта (по Дж.Коттеру)

Тема 5. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям

Проведения организационных изменений в организациях бюджетной сферы: виды, типы, способы и приёмы.

Тема 6. Модели «изменений» и их применение в практике управления

Элизабет Кюблер-Росс (1969). Дж. Адамс, Дж. Хейес и Б. Хопсон (1976). «Шести ячеек» М. Вайсборда (1978). МОДЕЛЬ ДЖ. КОТТЕРА. Курта Левина (1979). МОДЕЛЬ Вильяма Бриджес (1980). МОДЕЛЬ «7S» McKinsey (Т. Питерс и Р. Уотерман) (1980). МОДЕЛЬ Марвин Вайсборд (1987). МОДЕЛЬ У.Берка и Дж. Литвина (1992). МОДЕЛЬ организационного соответствия Д. Надлера (1997). МОДЕЛЬ «Семи уровней организационных изменений» М. Портера. «БИОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ» Франсиса Гуияра и Джеймса Келли (2001). МОДЕЛЬ «Функциональные проблемы» Ф. Лидеи (2001). МОДЕЛЬ «КАЛЕЙДОСКОП ИЗМЕНЕНИЙ» (2002). ЦИКЛИЧНАЯ МОДЕЛЬ В. Сатир. «Организационная структура» Д. Кац и Р. Канн. ДИНАМИЧНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ЭПОХИ БЫСТРЫХ ПЕРЕМЕН (2007). МОДЕЛЬ управления организационными изменениями «Шесть шагов» (2007). Модель «6W» (2007;2012). МОДЕЛЬ на основе Теории «Е» и Теории «О» организационных изменений (2005;2012). МОДЕЛЬ «ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА» (2007, 2013). МОДЕЛЬ «ПОСТЕПЕННОГО НАРАЩИВАНИЯ» (2007; 2013).

Вопросы для подготовки к зачету

1. Процесс управления изменениями, основанный на принципах организационного развития
2. Виды, типы изменений.
3. Стадии процесса изменений.
4. Алгоритм обсуждения видения предстоящих изменений.
5. Технологии управления изменениями в организациях
6. Использование системы внутренних коммуникаций при реализации изменений в организации (пример регламента).
7. Алгоритм-план организационных изменений этапы проекта (по Дж.Коттеру)
8. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям
9. Проведения организационных изменений в организациях бюджетной сферы: виды, типы, способы и приёмы.
10. Модели «изменений» и их применение в практике управления
1. Основные тенденции развития организационного поведения при формировании управленческой команды.
2. Многообразие подходов к изучению организационного поведения.
3. Элементы (основные силы), определяющие организационное поведение при формировании управленческой команды
4. Современные проблемы менеджмента, детерминирующие развитие организационного поведения.
5. Цель и задачи изучения организационного поведения при формировании управленческой команды.
6. Характеристика элементов системы организационного поведения при формировании управленческой команды.
7. Система организационного поведения при формировании управленческой команды.
8. Методы, используемые в организационном поведении.
9. Сферы применения организационного поведения при формировании управленческой команды
10. Современные тенденции развития моделей организационного поведения учитываемые при формировании управленческой команды.
11. Характеристика типичных моделей организационного поведения при формировании управленческой команды.
12. Эволюция моделей организационного поведения при формировании управленческой команды на современном этапе развития.
13. Этапы развития организационного поведения (ОП) и изменение представлений о путях достижения эффективности.
14. Эволюция организационного поведения в аспекте развития школ менеджмента с позиции организационной культуры.
15. Многообразие типов организационного поведения

Литература

основная:

1. Яхонтова Я.С. Soft Management или Управление отношениями в компании.- М.: ЗАО ЭКОНОМИКА, 2021.- 470 с.
2. Нестик Т.А. Организационное развитие и управление изменениями. Москва: Академия Народного Хозяйства и Государственной службы при Президенте Российской Федерации Высшая Школа Международного Бизнеса, 2022.- С.10-12

дополнительная:

1. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2005.- 496 с.

2. 2.Иванычева Т.А., Иванычев П.С. Управление изменениями (в структурно-логических схемах, таблицах и определениях): Учебно-методическое пособие для студентов ГРИФ УМО РАЕ по классическому университетскому образованию от 04.12.2012 г. ГАОУ ВПО ТО «ТГАМЭУП», 2013. – 103 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. , Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд.- Спб.: Речь, 2011.- 304 с.
4. 4.Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб.- М.: Проспект, 2009.- 688 с.
5. 5.Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учеб. пособие.- М.: Финансы и статистика, 2001.- 224 с.
6. 6.Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: Пер. с англ. - М.: Прогресс, 1986.- 399 с.
7. Бриджес У. Управление компанией в период структурных изменений. 2-е изд. М.-СПб.: Вильямс, 2007
8. Балоган Дж., Хоуп-Хейли В. Стратегические преобразования: разработка контекстуального подхода к их осуществлению // Курс МВА по стратегическому менеджменту. М.: Альпина Паблшер, 2002. - С. 544-573.
9. Иванычева Т.А. Иванычев П.С. Управление изменениями (в структурно-логический схемах, таблицах и определениях) [Текст]: учебно-методическое пособие. ГРИФ УМО РАЕ.- Тюмень: ГАОУ ВПО ТО «ТГАМЭУП». 2012. – С.45.
- 10.Кожевина О.В. Управление изменениями [текст]: учебное пособие / О.В. Кожевина.- М.: ИНФРА-М, 2013.- 286 с.
- 11.Келли Джеймс Н. Преобразование организации: оживление (ревитализация) / Н. Келли Джеймс, Ж. Гуияр Франси // Управление изменением. — 2001. — № 1. — С. 133.
- 12.Распопов В.М. Управление изменениями: Модульное учеб, пособие / В.М. Распопов. — М.: ВАВТ (Всероссийская академия внешней торговли Минэкономразвития), 2007. — С. 92—94;
- 13.Сенге П. и др. Танец перемен. Новые проблемы самообучающихся организаций. М.: Олимп-Бизнес, 2003.
- 14.Стратегическое управление. Принципиально новые подходы для
- 15.эпохи быстрых перемен /В.Ю. Котельников. — М.: Эксмо, 2007. — 96 с.
- 16.Управление изменениями: Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 227 с. - С. 19.
- 17.Широкова Г. В. Управление организационными изменениями: Учеб. пособие. — СПб.: Издат. дом С.- Петерб. гос. ун-та, 2005. — 432 с.; Кожевина О.В. Управление изменениями [текст]: учебное пособие / О.В. Кожевина.- М.: ИНФРА-М, 2013.- 286 с. – С.170
18. Weisbord M.R. Organizational Diagnosis: A Workbook of Theory and Practice. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1978.
- 19.Waterman R. Jr., Peters T., Phillips J.R. Structure Is Not Organisation // Business Horizons, 1980, Vol.23,n. 3, pp. 14-26.
- 20.Kotter J.P., Schlesinger C.A. Choosing Strategies for Cnange//Harvard Business Review, 1979, vol. 57, № 2. — P.111.
- 21.Nadler D., Tushman M.L., Nadler M.B. Competing by Design: The Power of Organizational Architecture. N.Y.: Oxford University Press, 1997.

Ссылки на материалы электронно-библиотечных систем

1. www.sotsium.ru – Полнотекстовая библиотека литературы
2. <http://ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал – Экономика, социология, менеджмент

Журналы:

1. Периодические массовые центральные и местные общественно-политические издания

1. Экономические и социальные проблемы России
2. Общественные науки и современность (ОНС)
3. Полис
4. Проблемы теории и практики управления
5. Вестник Московского университета (серия Социология и политология)
6. Экономика и регион.
7. Эксперт.
8. Экономика и право.