

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО
Директор Центра
корпоративного развития

« 23 » декабря 2019 г.

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

«Основы организационного развития»

Наименование программы Менеджмент организации

Программу разработала: Борисов Дмитрий Анатольевич

Самара 2019 г.

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля): обучение слушателей основам организационного развития систем, чтобы они имели знания и навыки для координации своих действий со стратегией организации.

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- знакомство слушателей с основами организационного развития как подхода;
- обучение их основам стратегического управления организацией и подразделениями;
- формирование у слушателей инновационного подхода к деятельности по совершенствованию работы организации.

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:

Изучение дисциплины «Основы организационного развития» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-1 -	Знать	Уметь	Владеть
способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;	<ul style="list-style-type: none"> - концепции организационного развития; - основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений; - задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации; - основные методы управления проектной деятельностью; - способы, специфику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; - цели, задачи и виды 	<ul style="list-style-type: none"> - проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов; - применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием; - оценивать влияние риска и неопределённости при оценке эффективности проекта; - разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; - определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки 	<ul style="list-style-type: none"> - способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; - способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; - навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении проектами; - методиками предварительной проработки целей и задач проекта; - методикой оценки жизнеспособности и финансовой реализуемости проекта; - навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

	текущей деловой оценки персонала;	персонала в соответствии со стратегическими планами организации;	- методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;
--	-----------------------------------	--	--

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-2	Знать	Уметь	Владеть
способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<ul style="list-style-type: none"> - современные стратегические и тактические инструменты управления организацией; - технологию построения процессов управления организацией и персоналом; - современные модели управления и практические технологии их реализации; - принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами; - принципы работы на общий результат. 	<ul style="list-style-type: none"> - применять современные модели управления; - разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности - применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании, - оценивать 	<ul style="list-style-type: none"> - аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; - методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей. - навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры, - навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми, - навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.

		эффективность деятельности подразделений и сотрудников.	
--	--	---	--

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- концепции организационного развития;
- основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений;
- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;
- основные методы управления проектной деятельностью;
- способы, специфику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
- современные стратегические и тактические инструменты управления организацией;
- технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом;
- современные модели управления и практические технологии их реализации;
- принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами;
- принципы работы на общий результат.

Уметь:

- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;
- применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием;
- оценивать влияние риска и неопределённости при оценке эффективности проекта;
- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- применять современные модели управления;
- разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании,
- оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников

Владеть:

- способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

- навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении проектами;
- методиками предварительной проработки целей и задач проекта;
- методикой оценки жизнеспособности и финансовой реализуемости проекта;
- навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;
- аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей.
- навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры,
- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми,
- навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1. Объем и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	28
Лекции	8
Практические (ПЗ)	20
Общая трудоемкость: Часы	28
Виды промежуточной аттестации:	Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Основы организационного развития» представлен в таблице 2.

Таблица 2.

Темы дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Конт роль	Всего
Тема 1. Сущность организационного развития	ПК-1, ПК-2	2	6			8
Тема 2. Стратегия организационного развития	ПК-1, ПК-2	2	6			8
Тема 3. Развитие организационной культуры	ПК-1, ПК-2	2	6			8
Тема 4. Управление подразделением	ПК-1, ПК-2	4	4			8
Всего:	ПК-1, ПК-2	10	22			32

4.2. Содержание тем дисциплины**Тема 1. Сущность организационного развития**

Понятие организации. Организационное развитие, его сущность и обусловленность. Организационное развитие как научный подход. Тенденции развития современного общества, определяющие направления организационного развития. Актуальные направления развития организаций. Природа организаций. Основные характеристики организаций. Типология организаций. Внешние и внутренние условия существования организаций. Динамическое равновесие как принцип существования современных организаций. Стадии развития организаций

Тема 2. Стратегия организационного развития.

Необходимость стратегического правления организацией. Новые стратегические задачи. Инновационный подход при решении стратегических задач. Модели стратегических решений. Управление изменениями организационных процессов. Реинжиниринг. Анализ стратегий ведущих современных компаний. Роль внутреннего аудита в определении стратегических направлений организационного развития. Реализация стратегий.

Тема 3. Развитие организационной культуры

Особая роль организационной культуры в развитии современной организации. Эффективная организационная культура как условие эффективности всех организационных систем. Типы организационной культуры, их характеристики. Подходы к оценке организационной культуры. Этапы изменений организационной культуры. Использование методики OSAI для оценки организационной культуры. Определение направлений изменений организационной культуры.

Тема 4. Управление подразделением

Роль подразделения в развитии организации. Организационное структурирование. Интегральная ответственность подразделений за организационную эффективность. Роль и функции менеджера подразделения. Возможности децентрализации бизнеса в организации, их обоснование. Бизнес-единицы как организация внутри организации. Особенности управления бизнес-единицами. Требования, предъявляемые к топ-менеджменту при организации бизнес-единиц.