

Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВО Уральский государственный лесотехнический университет

Кафедра менеджмента и управления качеством

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТА
по дисциплине
«УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

Разработчик заданий: ст. преподаватель. Малютина Л.В.

Екатеринбург 2017

**Перечень тем для подготовки рефератов
(для обучающихся очной формы обучения)**

1. Организационный подход в менеджменте.
2. Организация как открытая система.
3. Субъект и объект в управлении организацией.
4. Понятие и цели изменений в организациях.
5. Роль и место управления организационными изменениями в системе наук менеджмента.
6. Необходимость решения проблем, из-за постоянно изменяющиеся внешних и внутренних условий деятельности
7. Поиск возможностей улучшения и развития деятельности
8. Достижение баланса функционирования и развития организаций
9. Разрешение (лечение) организационных патологий
10. Организационная культура (содержание, типы, функции, параметры измерения и пр.).
11. Подходы к изменениям: «сверху-вниз» и «снизу-вверх»
12. Понятие скорости и глубины организационных изменений
13. «Организационный айсберг» С. Германа
14. Понятие организационных вмешательств и организационного развития
15. Способы вмешательства и рычаги изменений
16. Модель вмешательства «Перепроектирование работ».
17. Модель вмешательства «Система-4»
18. Модель вмешательства «Социотехническая система»
19. Модель вмешательства «Управление по целям»
20. Понятие и сущность организационного развития
21. Особенности организационного развития
22. Применение подхода организационного развития
23. Видение в системе организационного развития
24. Потенциал и ресурсы развития организаций.
25. Модель организационного развития «Управленческая решетка»
26. Модель организационного развития «Формирование команды»
27. Модель организационного развития «Групповая чувствительность»
28. Модель организационного развития «Процессное консультирование»
29. Методы снятия сопротивления изменениям.
30. Вовлеченность сотрудников
31. Целесообразность применения методов организационного развития.
32. Основные отличия методов организационного проектирования и организационного развития.
33. Применение власти и стилей управления в организации.
34. Структурные и культурные изменения в организации.

35. Отличия экспертного и процессного консультирования.
36. Функции и навыки процессного консультанта (фасилитатора)
37. Метод анализа силовых полей К. Левина.
38. Методы организационной диагностики и анализа в процессе изменений.
39. Куб Прайса.
40. Диаграммы Гантта и сетевое планирование.
41. Эффективность использования рабочих групп и команд.
42. Четыре принципа вовлечённости сотрудников Д. Пью.
43. Матрица проведения изменений Д. Пью.
44. Модель «Размораживание - Движение-Замораживание» К. Левина.
45. Эффективность организационного развития.
46. Модель организационных изменений «7С»
47. Модель организационных изменений «VOCATE»

**Задания для самостоятельной работы
(для обучающихся заочной формы обучения)**

1. Материалы к разделу «Природа организационных изменений».

Вопросы к разделу

Каковы основные признаки организаций?

Каково значение организаций для общества?

Каковы основные характеристики организаций?

Зачем компании должны заниматься организационным развитием?

Как происходит развитие организаций?

Каковы основные методы проведения изменений в организациях?

Нужно ли управлять изменениями в организациях?

Приведите пример хорошо работающей фирмы любой отрасли (можно воспользоваться материалами газет или журналов). Что, по Вашему мнению, является факторами успеха данной фирмы?

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ

Тест 1. Нужны ли Вашей компании изменения?

Организационная структура предприятия — системообразующий элемент предприятия как целостного организма, определяющий его

функционирование. Это главный инструмент управления, регламентирующий состав, величину, размещение, профиль деятельности, ответственность, подчиненность производственных и обслуживающих подразделений, объединяемых общим аппаратом управления для выполнения всех целевых функций, зафиксированных в уставе компании. Организационная структура означает иерархию подчинения и связи структурных единиц, которые производят бизнес-процессы.

Попытайтесь оценить эффективность организационной структуры Вашей компании. Характерны ли для Вашей компании следующие черты:

Чрезмерная замкнутость структурных подразделений на первых руководителях с неизбежным снижением эффективности управления в связи с их перегруженностью;

Наличие множества заместителей директора и директоров с размытыми и пересекающимися диапазонами ответственности;

Неадекватная информационная поддержка деятельности предприятия, прежде всего его коммерческой и финансовой деятельности;

Недостаточная или структурно размытая работа с персоналом (отдел кадров, отдел работы с персоналом, отдел организации труда и заработной платы);

Отсутствие или формальное наличие жизненно необходимых финансово-экономических подразделений и руководителей, ответственных за результаты финансовой деятельности предприятия (финансовый директор);

Отсутствие службы управления изменениями, которая ориентирует организацию в конкретный момент времени на требования внешней среды.

Если Вы обнаружили в предложенном списке хотя бы одну черту, характерную для Вашей компании, то Вам стоит задуматься о необходимости изменений.

Если Вы считаете, что Вашей компании присущи две и более характеристики из предложенного списка, то внести определенные коррективы в деятельность Вашего предприятия жизненно необходимо.

2. Материалы к разделу «Способы управления сопротивлением в организации».

Вопросы к разделу

Почему сотрудники обычно сопротивляются изменениям?

Можно ли уменьшить сопротивление изменениям и как это сделать?

Что такое «анализ силового поля» и как он может помочь проведению изменений?

Перечислите основные методы преодоления сопротивления изменениям, проанализируйте их достоинства и недостатки.

Какие основные подходы к принятию решений Вам известны?

Что нужно сделать, чтобы поддержать изменения?

Как организационная культура компании может повлиять на процесс осуществления изменений?

3. Материалы к разделу «методы организационных изменений».

Вопросы к разделу

Чем стратегический менеджмент отличается от стратегического планирования?

В чем заключаются основные принципы стратегического менеджмента?

Какие альтернативные подходы к изменениям в области менеджмента существуют?

Что такое «стратегия осуществления изменений» и в чем заключается ее основной принцип?

Какие виды стратегий осуществления изменений Вы знаете? Кратко охарактеризуйте каждую из них.

Что нужно учитывать при выборе стратегии изменений?

Должны ли все организации быть «обучающимися»?

4. Материалы к разделу «Изменения в организации и их источники».

Вопросы к разделу

Какие основные принципы управления процессом изменений Вам известны?

Перечислите и кратко охарактеризуйте основные формы систем для проведения изменений.

В каких ситуациях для проведения изменений наиболее эффективно использовать модель «переходного периода»?

Каковы основные преимущества модели «постепенного наращивания»?

Зачем используется модель «EASIER»?

Какие мероприятия могут помочь в осуществлении мониторинга процесса изменений?

Зачем нужен мониторинг и контроль процесса изменений?

5. Материалы к разделу «Управление изменением поведения группы».

Вопросы к разделу

Что такое команда и чем она отличается от группы?

В каких случаях эффективнее работают команды, а в каких — группы?

Как происходит процесс создания команды?

Какими основными факторами определяется эффективность работы команды?

Как повысить эффективность работы команды стратегических изменений?

Какие командные роли Вам известны?

Какие функции членов команды наиболее важны для поддержания ее работоспособности?

Какого стиля лидерства может придерживаться руководитель в осуществлении стратегии?

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ

Тест . Как создать идеальную команду?

Выберите основные отличительные признаки управленческой команды:

В команде каждый ее член стремится к лидерству, поскольку является профессионалом.

В команде один за всех и все за одного.

Все члены команды — единомышленники.

В команде важны вертикальные связи и формальные правила ее жизни.

Высокое доверие и уважение членов команды друг к другу. Ценят за достоинства, терпимы к недостаткам и слабостям. Принятие индивидуальности друг друга.

Команда включает оптимальный состав по распределению ролей: генераторы — критики-организаторы.

В команде господствует культ буквы, а не мысли.

В команде полноценная взаимодополняемость и взаимозаменяемость за счет широкого профессионализма.

В команде преобладает мотивация к достижению цели и готовность к риску.

В команде присутствует культ власти. Авторитет утверждается по должности, а не по заслугам.

Члены команды хорошо сотрудничают друг с другом. Умеют выслушивать мнения друг друга, готовы к компромиссу.

Эффективную команду характеризуют утверждения под номерами 2, 3, 5, 6, 8, 9, 11.