



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І
НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки,
менеджменту та комерційної
діяльності СИЛАБУС
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ



Назва курсу	Управління змінами
Викладач	Андрощук Ілона Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний телефон	+380967343224
E-mail	ilonka.tsarenko@gmail.com
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна, змістових модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120 Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Telegram за домовленістю.
Пререквізити	Особливі вимоги відсутні

1. Мета і завдання дисципліни

Навчальна дисципліна «Управління змінами» спрямована на розвиток у здобувачів вищої освіти концепції управління змінами на різних рівнях (індивідуальному, груповому (командному), організаційному). Управління змінами – це процес, в першу чергу, управління індивідуальними змінами. Ця навчальна дисципліна спрямована на те, щоб дати передові знання, навчити здобувачів вищої освіти певним концепціям, базовим теоріям та методам управління змінами; навчити здобувачів пояснювати та інтерпретувати конкретні проблеми/проблемні ситуації; вміти встановити взаємозв'язок проблем з іншими областями економіки, щоб сформулювати усталену думку щодо управління змінами та своєчасно вирішити їх.

Метою навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти системи знань щодо теоретичних основ, методичних підходів і практичних

навичок з організації процесу управління змінами як одного із сучасних соціально-економічних явищ.

Завдання вивчення дисципліни:

- розуміння сутності змін та природи їх виникнення;
- розуміння сутності наукового світогляду і знань із технологій та методів управління змінами в організаціях;
- вивчення особливостей функціонування організацій в умовах безперервних змін;
- оволодіння навичками управління індивідуальними, груповими та організаційними змінами;
- дослідження способів лідерства в управлінні змінами, виявлення зв'язку між управлінням змінами та розвитком конкурентоспроможності організації;
- визначення становища з управлінням змінами в організації, проблем та перспектив на рівні організації та економічної системи.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

- систему спеціальних знань у галузі управління змінами та розуміння концептуальних основ їх системного сприйняття;
- особливості змін на особистісному, груповому (колективному) та організаційному рівнях;
- найбільш успішні моделі управління змінами та критичні аспекти щодо них;
- основні причини опору змінам та володіти прийомами подолання їх;
- необхідні навички, необхідні для виявлення змін та протидії їх наслідкам;
- важливу роль лідерства у здійсненні змін в організації, основні важелі їх впливу;
- основні прийоми управління змінами з використанням інформаційно-комунікативних технологічних рішень.

вміти:

- застосовувати сучасні знання та розвивати необхідні навички з управління змінами;
- застосовувати теоретичні знання у майбутній практичній діяльності щодо управління змінами та узагальнення й використання набутого досвіду з управління змінами в діяльності конкретних підприємств;
- вирішувати конкретні проблеми в галузі менеджменту в умовах турбулентності;
- виявляти джерело змін та рівень потенційного впливу на організацію;
- використовувати практичні інструменти та технології управління змінами в діяльності підприємств та організацій різних видів діяльності;
- організовувати управління змінами на підприємствах із використанням сучасного інструментарію та координувати зусилля команди, яка здійснює зміни на підприємстві;

застосовувати заходи щодо подолання опору змінам в організаціях;
виконувати дослідження щодо діагностики поточного етапу життєвого циклу організації та виникнення змін, виявляти та попереджувати необхідність проведення змін та управління ними на підприємстві;
впроваджувати зміни з метою поліпшення існуючих процесів;
аналізувати вплив змін на роботу працівника, колективу, організації;
формулювати альтернативні стратегії управління змінами як відповідну відповідь на реорганізацію організації;
застосовувати стратегію та методології управління змінами, щоб полегшити завдання реалізації ініціативи;
підтримувати раціональні стратегії та методології управління змінами як життєздатні рішення для трансформації організації в сучасних умовах;
пояснити концептуальну основу управління змінами та застосовувати навички та стратегії успішного менеджера зі змін в організації.

Програмні результати навчання:

критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;
ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;
планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;
мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;
демонструвати навички аналізу та адаптації до нових умов, відкритості до нових знань;
визначати можливості для особистісного та професійного розвитку під час змін;
планувати та впроваджувати зміни;
управляти індивідуальними, груповими та організаційними змінами;
здійснювати моніторинг та контроль змін;
розроблювати успішні стратегії з управління змінами в сучасних умовах невизначності.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральнотехнічному національному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркового навчального дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Сутність процесу управління змінами.

Тема 1. Зміни як соціально-економічна категорія та необхідність їх проведення.

Тема 2. Класифікація організаційних змін. Основні чинники впливу.

Тема 3. Лідерство та керівництво в управлінні змінами.

Тема 4. Моделі управління змінами.

Тема 5. Планування змін.

Змістовий модуль 2. Механізм реалізації змін та управління ними.

Тема 6. Механізм реалізації змін.

Тема 7. Управління опором змінам.

Тема 8. Традиційні та сучасні методи управління змінами.

Тема 9. Стратегії управління змінами в організації.

Тема 10. Зміни в сучасних умовах розвитку ІКТ та поглиблення цифровізації.

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Рейтинг студента із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях і виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

6. Рекомендована

література

Основна

1. Адізес І. К. Управління змінами / І.Адізес; пер. з англ. Т.Семигіна. К.: Book Chef, 2018. 640 с.

2. Андрошук І., Стоноженко Р. Особливості управління аграрними підприємствами України в умовах невизначеності та кризової ситуації. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, Вип. 8 (41). – Кропивницький: ЦНТУ, 2022. С. 252-259.

3. Андрошук І., Чабанюк Є. Трансформація сучасних методів та інструментів управління сучасними підприємствами в контексті викликів цифровізації. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, Вип. 9 (42). – Кропивницький: ЦНТУ, 2023. С. 260-271.

4. Гудзь, О. Є., Стрельнікова, С. Ю. (2021). Управління стратегічними змінами підприємств в умовах цифрової трансформації. Монографія. Львів: СПОЛОМ.

5. Пічугіна Т. С. Управління змінами: навч. пос. / Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. Х. : ХДУХТ, 2017. 226 с.

6. Пугачевська, К., & Лисенко, Е. (2021). Адаптивне управління підприємством в умовах невизначеності. Молодий вчений, 9 (97), 158-161. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-9-97-32>

7. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семікіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935>.

8. Царенко І.О., Пітел Н.С., Липчанський В.О. Етика бізнесу як різновид професійної етики в контексті соціальної відповідальності підприємців та управлінських кадрів. Підприємництво та інновації, № 15 (2020) (Категорія «Б») <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/386>.

9. Androshchuk I.O., Lypchanskyi V.O., Pitel N.S. Self-management as a tool of improvement of the quality of management of modern enterprises. Центральнoукраїнський науковий вісник. Економічні науки, Вип. 8 (41). – Кропивницький: ЦНТУ, 2022. С. 244-252.

10. Comeaux A. (2020). Change (the) Management: Why We as Leaders Must Change for the Change to Last Kindle Edition. Lioncrest Publishing. 274 p.

11. Dzwigol H., Shcherbak S, Semikina M., Vinichenko O. (2019) Formation of strategic change management system at an enterprise. Academy of Strategic Management Journal. Vol: 18 Issue: 1
URL: <https://www.abacademies.org/articles/formation-of-strategic-change-management-system-at-an-enterprise-8912.html>.

12. Hayes J. (2022). The Theory and Practice of Change Management. Bloomsbury Publishing PLC, Bloomsbury Academic. ISBN-13 9781352012538. 488 p.

13. Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002). The heart of change. Real life stories of how people change their organizations. Boston, MA: Harvard Business Press. ISBN 9781422187333.

14. Panchenko, V., Ivanova, R., Viunyk, O., Androshchuk I.O., Guk, O. Forming a methodological approach to the management system of innovative activities at enterprises in conditions of economic development. Journal of Business Economics and Management, 23(5), 1155–1169. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.17804>.

15. Panchenko, V N., Viunyk, O., Androshchuk I., Guk, O. Methodological approach to the implementation of planning in the management system of innovative and production activities of enterprises for the sustainable economic development of the region. International Journal of Sustainable Development and Planning, Vol. 17, No. 8, pp. 2385-2392. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170805>.

16. Organizational change management: what it is & why it's important. harvard bussiness school online. URL: <https://online.hbs.edu/blog/post/organizational-change-management>.

17. Smith R. (2014). The Effective Change Manager's Handbook: Essential Guidance to the Change Management Body of Knowledge. Kogan Page. ISBN 10: 074947307X ISBN.

Додаткова

1. Burnes, B. (2009). Managing Change A Strategic Approach to Organizational Dynamics (5th ed.). London Prentice Hall, Pearson Education.

2. Cameron, E. & Green, M., (2012), Making sense of change management, a complete guide to the models, tools & techniques of organizational change, Kogan Page, 491 pp., paperback or E-book.
3. Carnall, C. (2007) 5nd edition, Managing Change in Organisations, Financial Times Prentice Hall.
4. Change management: Elsevier Butterworth-Heinemann Linacre House, Jordan Hill, Oxford OX2 8DP 30 Corporate Drive, Burlington, MA 01803 First published 2005 Change Management , Authorized Lecture, dispense, University of Prizren 2014/2015; Supplementary.
5. Change management masterclass, A Step by Step Guide to Successful Change Management: Mike Green, London and Philadelphia. 2007.
6. Change Management, UET, Tiranë; Methodologies of the scientific research work: Ali JAKUPI, dispense, Prishtine.
7. Kezar, Adrianna J., (2001), Understanding and Facilitating Organizational Change in the 21st Century: Recent Research and Conceptualizations, Chapter 3: Theories and Models of Organizational Change, ASHE-ERIC Higher Education Report, Volume 28, Number 4, ISBN: 978-0-7879-5837-4, Jossey-Bass, 34 sid. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED457711.pdf>
8. Stanley, David J., Meyer, John P. & Topolnytsky, Laryssa, (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change, Journal of Business and Psychology, Volume 19, Issue 4, pp 429-459.
9. Van der Heijden, Angela, Cramer, Jacqueline M. & Driessen, Peter P.J., (2012), Change agent sensemaking for sustainability in a multinational subsidiary, Journal of Organizational Change Management, Vol. 25 Iss 4, pp. 535-559.
10. Thomas, Robyn & Hardy, Cynthia, (2011), Reframing resistance to organizational change, Scandinavian Journal of Management, Volume 27, Issue 3, Pages 322–331.

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри ЕМ та КД, Протокол №1 від «28» серпня 2024 р.