

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 10.12.2024 14:07:11
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Менеджмента

Кафедра

Менеджмента непроизводственной сферы

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

28.04.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.01 "Стратегическая трансформация организации"

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Магистерская программа "Менеджмент организаций"

Квалификация	<i>МАГИСТР</i>
Форма обучения	<i>заочная</i>
Общая трудоемкость	<i>4 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2022</i>

Донецк
2022

Составитель(и):

к.гос.упр.н., доцент

_____ Гурий П.С.

Рецензент(ы):

к.э.н., доцент

_____ Стасюк Н.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Стратегическая трансформация организации" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Магистерская программа "Менеджмент организаций", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 28.04.2022 протокол № 10/2.

Срок действия программы: 20222025

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
непроизводственной сферы

Протокол от 29.08.2022 № 1

Заведующий кафедрой:

канд.гос.упр., доцент Ободец Я.В.

_____ (подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2023 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент Ободец Я.В.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента непромышленной сферы

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент Ободец Я.В.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Основной целью освоения дисциплины «Стратегическая трансформация организации» является формирование у обучающихся компетенций в области стратегической трансформации организации.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1) сформировать общее представление о подходах к формированию стратегического видения перспектив организации;	
2) изучить подходы к стратегической трансформации социо-технической архитектуры организации;	
3) изучить теорию и практику перевода трансформированной организации в режим экономического роста.	
4) Обосновать необходимость обновления корпоративной культуры организации	
1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.ДВ.01
<i>1.3.1. Дисциплина "Стратегическая трансформация организации" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Креативный менеджмент	
Планирование и прогнозирование в управлении	
Проектирование презентаций	
Стратегическое лидерство и командообразование	
Стратегическое планирование и бизнес-план	
Теория организаций и организационное поведение	
Управление инвестициями и проектами	
Управление инфраструктурным обеспечением организации	
Управление конкурентоспособностью	
Управленческие решения	
Управленческое консультирование	
Инновационный менеджмент	
Современный стратегический анализ	
<i>1.3.2. Дисциплина "Стратегическая трансформация организации" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Управление инвестициями и проектами	
Управленческое консультирование	
Научно-исследовательская практика	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-6: Способен планировать и прогнозировать экономическую деятельность организации</i>	
Знать:	

Уметь:

Владеть:

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-5: Способен заниматься руководством организационно-хозяйственной и финансово-

экономической деятельностью организации, развитие ее имущественного комплекса

Знать:

Уметь:

Владеть:

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-3: Способен разрабатывать стратегию управления изменениями в организации

Знать:

Уметь:

Владеть:

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-1: Способен к планированию, координированию и нормативному обеспечению интегрированной комплексной деятельности подразделений по управлению рисками в соответствии со стратегическими целями организации

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины "Стратегическая трансформация организации"

3.1 Знать:	
	Процессы достижения мобилизации персонала организации
	Процессы выработки видения перспективы организации
	Техники остроты системы показателей
3.2 Уметь:	
	Организовывать работу по построению экономической модели организации
	Управлять упорядочением физической инфраструктуры
	Организовывать работу по перепроектированию архитектуры работ
3.3 Владеть:	
	Навыками организации Концентрации персонала на потребностях рынка
	Способами Изобретения новых видов бизнеса
	Навыками применения Информационных технологии меняют правила в ходе упорядочения физической инфраструктуры
	и перепроектирования архитектуры работ в организации
	Разработка системы вознаграждения
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Стратегическая трансформация организации" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Стратегическая трансформация организации" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВИДЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ						
Тема 1.1. Достижение мобилизации персонала организации /Лек/	4	2		Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.1. Достижение мобилизации персонала организации /Сем зан/	4	2	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 1.1. Достижение мобилизации персонала организации /Ср/	4	10	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Выработка видения перспективы /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.2. Выработка видения перспективы /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Выработка видения перспективы /Ср/	4	15	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Построение системы показателей /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.3. Построение системы показателей /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Построение системы показателей /Ср/	4	15	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИО- ТЕХНИЧЕСКОЙ АРХИТЕКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ						
Тема 2.1. Построение экономической модели организации /Лек/	4	2	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 2.1. Построение экономической модели организации /Сем зан/	4	2	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Построение экономической модели организации /Ср/	4	15	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Упорядочение физической инфраструктуры /Лек/	4	0		Л1.1Л2.1	0	

Тема 2.2. Упорядочение физической инфраструктуры /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Упорядочение физической инфраструктуры /Ср/	4	12	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Перепроектирование архитектуры работ /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 2.3. Перепроектирование архитектуры работ /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Перепроектирование архитектуры работ /Ср/	4	15	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э3	0	
Раздел 3. ПЕРЕВОД ТРАНСФОРМИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЖИМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА						
Тема 3.1. Концентрация на потребностях рынка /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.1. Концентрация на потребностях рынка /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2	0	
Тема 3.1. Концентрация на потребностях рынка /Ср/	4	12	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э2	0	
Тема 3.2. Изобретение новых видов бизнеса /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.2. Изобретение новых видов бизнеса /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Изобретение новых видов бизнеса /Ср/	4	12	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э3	0	

Тема 3.3. Информационные технологии меняют правила /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.3. Информационные технологии меняют правила /Сем зан/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Информационные технологии меняют правила /Ср/	4	10	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э3	0	
Тема 3.4. Разработка системы вознаграждения. Организация индивидуального научения. Развитие организации /Лек/	4	0	ПК-3	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.4. Разработка системы вознаграждения. Организация индивидуального научения. Развитие организации /Сем зан/	4	2	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э3	0	
Тема 3.4. Разработка системы вознаграждения. Организация индивидуального научения. Развитие организации /Ср/	4	10	ПК-3	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	4	4			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Технология контекстного обучения – обучение в контексте профессии (реализуется в учебных заданиях, учитывающих особенности разработки бизнес-проекта, проведения стратегического анализа и др.).

Технология интерактивного обучения (реализуется в форме учебных заданий по подготовке стратегий в рамках направлений маркетинга, производства и финансов).

Технология игрового обучения, когда моделируется ситуация для закрепления отдельных инструментов по стратегическому анализу внешней и внутренней среды.

Модерационные техники при обсуждении проблемных вопросов, возникающие при разработке стратегических целей и задач.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	В. В. Дорофиевко, Р. В. Ободец, С. В. Захаров, Я. В. Ободец	Стратегическое планирование и бизнес-план: учебное пособие (302 с.)	Новочеркасск : Лик, 2021

2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	П. С. Гурий	Презентация проектов: конспект лекций для студентов 2-го курса ОУ «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа : «Стратегическое управление») очная форма обучения (120 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2018
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Каталог идей для бизнеса	http://start.bl.by/idea	
Э2	Наука и инновации. Информационный портал	http://www.infontr.ru/	
Э3	Разработка бизнес-плана для новых и существующих предприятий	http://incubator.dn.ua/2010-05-28-14-43-03	
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Электронные презентации используются обучающимися на семинарских занятиях во время докладов; во время подготовки и для оценки индивидуальной работы осуществляется взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты. Доступ к электронным библиотечным ресурсам ГОУ ВПО ДонАУиГС http://vk.com/lib406 Программное обеспечение не применяется. Информационные справочные системы не используются.			
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы			
Э.1. Каталог идей для бизнеса / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://start.bl.by/idea Э.2. Лощина И.В. BSC (Сбалансированная система показателей). Информационный ресурс компании Business Studio [Электронный ресурс]. – режим доступа: http://www.businessstudio.ru/procedures/strategic/bsc_strategy_formula/ Э.3. Наука и инновации. Информационный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.infontr.ru/ Э.4. Разработка бизнес-плана для новых и существующих предприятий / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://incubator.dn.ua/2010-05-28-14-43-03			
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины			
При изучении дисциплины необходимы лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием имеющемся в ГОУ ВПО ДонАУиГС.			

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:

РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВИДЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1. Достижение мобилизации

1. Какова роль сегодняшнего лидера в организации процессов преобразования?
2. Какова роль сегодняшних менеджеры высшего звена в организации процессов преобразования?
3. Каким способом высшее руководство организации может сдвинуть процесс преобразования с места на групповом уровне?
4. В чем заключается роль программного комитета, или руководящей команды лидеров в процессе преобразования организации?
5. При каких условиях персонал более низких уровней организации активно вовлекается в проект преобразования и играет ключевую роль в коммуникациях, работает более эффективно?
6. В каких случаях CEO может достичь большого символического успеха в создании широкомасштабных интерактивных коммуникаций?
7. Кто организует восходящий поток мобилизации персонала?
8. Каким должен быть состав команды естественных рабочих команд?
9. Назовите роль руководящей команды лидеров в процессе формирования естественных рабочих команд.
10. Перечислите основные формы успешной работы команды лидеров с персоналом организации.
11. В каких случаях программа мобилизации терпит провал?
12. Что служит ключом к успешной мобилизации персонала организации? В чьих руках этот ключ?

Тема 2. Выработка видения перспективы

1. Что представляет собой стратегическое намерение?
2. Дайте определение эмоциональному и политическому стремлениям.
3. Какие возможности для СЕО предоставляет выработка стратегического намерения?
4. Что и кто объединяет людей вокруг стратегического намерения?
5. Что обеспечивает движение компании в соответствии с ее стратегическим намерением?
6. Перечислите состав групп заинтересованных в оказании воздействия на решения, ежедневно принимаемые менеджерами компании в условиях рыночной экономики.
7. Каким способом компания сможет сообщать каждой заинтересованной группе свои приоритеты?
8. Почему для команд лидеров так важно в максимальной степени контролировать управление отношениями с заинтересованными лицами?
9. Что входит в задачи команды лидеров преобразующих организацию?
10. Что лежит в основе любого стратегического намерения и установления баланса между заинтересованными группами?
11. Кто и как должен обеспечить построение ценностей и убеждений заинтересованных групп в единую систему и устранить их разнородность и противоречивость?
12. Что определяют и чем являются ценности заинтересованных групп?
13. Какую роль играют ценности для работников, клиентов и всех тех, кто оказывает влияние на процветание компании?
14. Как происходит выявление стратегического намерения?
15. В чем особенность выработки видения перспективы, и в какой момент его можно осознать?

Тема 3. Построение системы показателей

1. На каком принципе построена корпоративная система показателей, представляющая общие характеристики исполнения работы с позиций разных воззрений на бизнес?
2. Каким образом сбалансированная система показателей (ССП) позволяет перевести видение перспективы компании в набор целей и мер высшего уровня, которые будут стандартами для всех других показателей?
3. Что позволяет лидерам преобразований превратить сбалансированную систему показателей в «пульт управления» оценкой деятельности и начинаний в рамках всей организации?
4. Как цели и меры, которые лидеры приняли на начальном этапе преобразований, позволяют им вести за собой всю организацию в целом?
5. Каким образом лидер преобразований готовит «сцену» для развертывания действий?
6. Что определяет операционные и процессные цели работникам и руководству организации?
7. Каким образом происходит перевод «скрытых» показателей в «открытые для всех» финансовые результаты?
8. Пока команда лидеров разрабатывает верхнюю часть системы показателей, как происходит формирование идущей снизу аргументации в пользу преобразований организации?
9. Что включает разработка рабочей аргументации по составлению восходящего (снизу вверх) набора мер и целей. На что здесь делается акцент?
10. В чем состоит роль команды лидеров при составлении восходящего (снизу вверх) набора мер и целей?
11. Как происходит увязка мер, разработанных в верхних и нижних эшелонах компании?
12. Кто помогает осуществлять творческую и детальную разработку схемы взаимосвязей между мерами, основанными на возможностях, и мерами, разработанными наверху при построении СПП?
13. Чем отличается ключевой показатель результативности (дерево КПП) от сбалансированной системы показателей.

РАЗДЕЛ 2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИО-ТЕХНИЧЕСКОЙ АРХИТЕКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 4. Построение экономической модели организации

1. Что представляет собой техника портфельного анализа?
2. Какую позицию должен занимать и какую роль должен играть СЕО, проводя портфельный анализ?
3. Что представляет собой и определяет цепь создания стоимости высшего уровня?
4. Как в дальнейшем используется цепь создания стоимости высшего уровня?
5. Какие возможности предоставляет процесс определения цепи создания стоимости в каждом виде бизнеса лидеру преобразований?
6. Какая информация необходима СЕО, команде лидеров и другим руководителям и менеджерам, которые несут ответственность за распределение ресурсов, для разложения работы на отдельные компоненты, определения связи между издержками на выполнение каждого элемента работы и создаваемой им ценностью, для сопоставить их с итоговым результатом?
7. С чем ассоциируются издержки и уровни услуг для того, чтобы команда лидеров смогла составить карту издержек по видам деятельности для каждого процесса, а также провести анализ уровня

обслуживания, чтобы определить ценность каждого процесса для бизнеса в целом?.

8. Как происходит процесс экономического моделирования для согласования набора целей и показателей, чтобы распространить его на всю организацию?
9. Что гласит общее правило построения экономической модели позволяющей вести для создания условия проведения оценки, измерения и отслеживания финансовой деятельности компании сверху донизу?

Тема 5. Упорядочение физической инфраструктуры

1. В чем состоит задача разработки операционной стратегии организации?
2. В каком контексте формулируется операционная стратегия организации?
3. Что являются основой для установления операционных целей всех элементов инфраструктуры: каждого предприятия, склада, исследовательской лаборатории, подразделения розничной торговли или центра по обработке чеков?
4. Воплощением чего является операционная стратегия компании?
5. В чем состоит задача СЕО при управлении в соответствии с тщательно разработанной стратегией операций?
6. Что обеспечивает операционная стратегия в организации?
7. Приведите пример сетей средств производства?
8. Почему операционная стратегия должна быть интегрирована во всеобъемлющую сетевую стратегию?
9. Какие проблемы влечет за собой отсутствие сетевой стратегии компании?
10. Что представляет собой практически сетевая стратегия организации?
11. Что следует согласовать в контексте разработки операционной и сетевой стратегий и что для этого зачастую требуется?
12. В чем состоит забота СЕО и других руководителей высшего звена, когда дело доходит до упорядочения отдельных объектов?
13. Какие принципы определяет стратегия привлечения ресурсов?
14. Что регулирует стратегия привлечения ресурсов?

Тема 6. Перепроектирование архитектуры работ

1. В чем состоит основная цель «классического» реинжиниринга?
2. Как действует мультидисциплинарная команда проводя «классический» реинжиниринг?
3. Что должен представлять ожидаемый результат «классического» реинжиниринг, чтобы представлять собой «первичные победы» ?
4. В чем состоит главная роль, которую на этом этапе должен играть СЕО и лидеры высшего звена?
5. С чего начинается процесс достижение полной согласованности индивидуальных процессов?
6. Чем отличается участие СЕО и других лидеров высшего звена на этапе достижение полной согласованности индивидуальных процессов?
7. Чем теперь должна стать стратегия и инвестиционная база?
8. Чем отличается «классический» реинжиниринг на этапе образования петель научения?
9. В чем фокус реинжиниринга на этапе образования петель научения?
10. В чем состоит суть смены логики проектирования на этапе образования петель научения?
11. Что подразумевается под понятием «образование петель научения» ?
12. В чем заключается сложность роли высших лидеров на этой стадии образования петель научения?

РАЗДЕЛ 3. ПЕРЕВОД ТРАНСФОРМИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЖИМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Тема 7. Концентрация на потребностях рынка

1. Чем характеризует потребитель конкретный бизнес?
2. Что такое благо для потребителя и как оно проявляется?
3. Как определить является продукт бизнеса благом для его потребителя?
4. Назовите три правила разработки Компанией предлагаемой потребителям ценности?
5. Приведите метафорическое сравнение действий компании на рынке без четко определенной для себя предлагаемой ценности?
6. Назовите идеальный вариант оформления всех ценностей, предлагаемых организацией своим потребителям?
7. На какой основе формируются потребительские сегменты продукции и услуг?
8. Назовите традиционные способы «разграничения» потребителей?
9. Какие преимущества обеспечивает грамотная сегментация рынка предлагаемых благ?
10. К чему приводит сегментация на основании предлагаемых благ при разработке системы доставки ценностей?
11. К чему приводит необходимость согласования предлагаемых компанией ценностей с общим их набором, при создании системы доставки ценностей потребителю?
12. В чем состоит роль СЕО и других лидеров высшего уровня при управлении разработкой системы

доставки ценностей потребителю?

Тема 8. Изобретение новых видов бизнеса

1. В чем проявляется сущность любой организации?
2. Какой процесс ведет к взаимному оплодотворению ключевых компетенций. Что в данном случае становится целью CEO и других лидеров высшего уровня при поддержке ими взаимного оплодотворения на базе ключевых компетенций?
3. Каким образом лидер организации помогает ей осознать, что комбинирование компетенций может привести к появлению новых, уникальных возможностей для роста и изобретения новых видов бизнеса?
4. В каких случаях корпорации заключают соответствующие альянсы, выходя за пределы своего корпоративного тела?
5. Кто играет главную роль в формировании альянсов, и какова его задача?
6. Что происходит с компетенциями каждого участника альянса. Какая опасность и проблема при этом возникает?
7. В чем состоят противоречия и риски создания нового бизнеса путем объединения ключевых компетенций при помощи слияний или поглощений?
8. Что требуется делать высшему руководству организации для успешного поглощения непосредственно во время поглощений и, самое главное, после их осуществления?

Тема 9. Информационные технологии меняют правила

1. Что является задачей CEO, который хорошо владеет информационными технологиями и постоянно держит руку на пульсе их новых возможностей?
2. Что является основным компонентом интеграции внутренних бизнес-процессов на базе информационных технологий?
3. Что позволяют строить современные технологии в каждой компании и что требует при этом?
4. В чем заключается эквивалентность наличия в компании «главной электронной улицы» ее физической инфраструктуре?
5. В чем состоит задача команды лидеров при интеграции внутренних бизнес-процессов на базе информационных технологий?
6. Что является стартовой площадкой для исследования новых миров перепроектирования бизнес-процессов при переходе в новую реальность биореинжиниринга?
7. Кто должен сегодня задавать новые стандарты для проведения реинжиниринга в идеологии биореинжиниринга?
8. В чем отличие руководства развитием технологически совершенных бизнес-сетей от реинжиниринга, обусловленного всего лишь технологическими возможностями?
9. Какие возможности открывает компаниям совершенствование бизнес-процессов и сетей с помощью информационных технологий?
10. В чем состоит задача CEO на этапе перевода организации в режим экономического роста?
11. Что поняло наиболее успешные CEO применения технологии изменения правил биокорпоративной жизни?

РАЗДЕЛ 4. ОБНОВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 10. Разработка системы вознаграждения

1. Чем обусловлена дальновидность многих компаний в разработке системы вознаграждения, основанного на сбалансированном подходе к целям и показателям?
2. Что является главным требованием и что обязан обеспечивать ее руководитель при согласовании обеих систем (показателей и вознаграждения) между собой как во время разработки плана преобразования бизнеса организации, так и при поддержке их целостной взаимозависимости во время дальнейшей работы?
3. В какой момент компания начинает про-изводить адаптацию и корректировку применяемой системы вознаграждения с потреби-телями и партнерами по бизнесу, особенно там, где их деятельность сильно переплетается?
4. Что необходимо делать руководителям организации для интегрирования систем вознаграждения организации и ее партнеров для установления, поддержания и укрепления нормальных отношений с поставщиками?
5. Чем отличается прежний патерналистский контракт с персоналом от действующего, в настоящее время, в успешных компаниях более гуманный психологический контракт?
6. Какая точка зрения все больше утверждается во многих компаниях, которые добиваются особенно значительных успехов?
7. Чем отличаются хорошо структурированные системы вознаграждения, от прежних жестких иерархических систем вознаграждения?

Тема 11. Организация индивидуального научения

1. Перечислите основные подходы к проектированию организаций и разработке их моделей.
2. В чем видят успешные лидеры организаций возможность создания богатство взаимосвязанной сети

сотрудников и команд?

3. Что является наилучшим источником индивидуального научения, базой для организационного научения и построения будущих организационных схем?
4. В каком случае команда лидеров может строить новую организацию?
5. Когда укомпания появляются возможности поставлять на поле конкуренции вместо отдельного батальона появляется хорошо управляемую армию?
6. При каких обстоятельствах у организации появляется все больше возможностей превратиться из преимущественно экономического института главным образом в социальный, т. е. стать основным элементом эпохи знания?
7. Какие корпорации получают право участвовать в формировании будущего общества?

Тема 12. Развитие организации

1. Перечислите основные подходы к проектированию организаций и разработке их моделей.
2. В чем видят успешные лидеры организаций возможность создания богатство взаимосвязанной сети сотрудников и команд?
3. Что является наилучшим источником индивидуального научения, базой для организационного научения и построения будущих организационных схем?
4. В каком случае команда лидеров может строить новую организацию?
5. Когда укомпания появляются возможности поставлять на поле конкуренции вместо отдельного батальона появляется хорошо управляемую армию?
6. При каких обстоятельствах у организации появляется все больше возможностей превратиться из преимущественно экономического института главным образом в социальный, т. е. стать основным элементом эпохи знания?
7. Какие корпорации получают право участвовать в формировании будущего общества?

5.2. Темы письменных работ

Темы рефератов по разделам

РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВИДЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1. Достижение мобилизации

Тема 1.2. Выработка видения перспективы

Тема 1.3. Построение системы показателей

12. Развитие лидеров
13. Создание широкомасштабных интерактивных коммуникаций
14. Поощрение формирования естественных рабочих команд
15. Подготовка людей к циклу преобразований
16. Выработка стратегического намерения
17. Установление приоритетов в ожиданиях заинтересованных групп
18. Установление ценностей
19. Разработка показателей и целей высшего порядка
20. Создание связей между высшими целями
21. Формирование идущей снизу аргументации в пользу преобразований
22. Увязка восходящих и нисходящих мер

РАЗДЕЛ 2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИО-ТЕХНИЧЕСКОЙ АРХИТЕКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 2.1. Построение экономической модели организации

Тема 2.2. Упорядочение физической инфраструктуры

Тема 2.3. Перепроектирование архитектуры работ

11. Управление портфелем для увеличения акционерной стоимости компании
12. Содействие определению цепи создания стоимости высшего уровня для каждого бизнеса
13. Содействие распределению ресурсов по видам деятельности на основе учета издержек и уровня сервиса
14. Формулировка операционной стратегии
15. Разработка сетевой стратегии
16. Упорядочение внутри отдельных объектов
17. Формулировка стратегии привлечения ресурсов
18. Упорядочение индивидуальных процессов для достижения первичных побед
19. Достижение полной согласованности индивидуальных процессов
20. Образование петель научения

РАЗДЕЛ 3. ПЕРЕВОД ТРАНСФОРМИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЖИМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО

РОСТА

Тема 3.1. Концентрация на потребностях рынка

Тема 3.2. Изобретение новых видов бизнеса

Тема 3.3. Информационные технологии меняют правила

12. Обеспечение разработки предлагаемой ценности
13. Сегментация потребительской базы на основании предлагаемых благ
14. Управление разработкой системы доставки ценностей
15. Поддержка взаимного оплодотворения на базе ключевых компетенций
16. Формирование альянсов
17. Как осуществлять поглощения
18. Выбор технологии для локального повышения эффективности
19. Интеграция внутренних бизнес-процессов на базе информационных технологий
20. Проведение реинжиниринга, обеспеченного технологией
21. Руководство развитием технологически совершенных бизнес-сетей
22. Изменение масштабов бизнеса посредством технологии

РАЗДЕЛ 4. ОБНОВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 4.1. Разработка системы вознаграждения

Тема 4.2. Организация индивидуального научения

Тема 4.3. Развитие организации

12. Согласование системы вознаграждения с целями организации и показателями их достижения
13. Распространение зоны действия системы вознаграждения за пределы организации
14. Разрешение сотрудникам самим определять форму своего вознаграждения
15. Стремление к развитию индивидуума
16. Разработка масштабных программ обучения потенциально перспективных сотрудников с привлечением наставников
17. Выявление ключевых навыков и разработка стратегии образования
18. Обеспечение баланса спроса и предложения навыков внутри корпорации
19. Проектирование организации
20. Использование команд как основных связующих звеньев и факторов организационной адаптации
21. Создание глобальной системы научения
22. Воссоединение души корпорации и тела

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**РАЗДЕЛ 1. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВИДЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Тема 1.1. Достижение мобилизации

Тема 1.2. Выработка видения перспективы

Тема 1.3. Построение системы показателей

1. Развитие лидеров
2. Создание широкомасштабных интерактивных коммуникаций
3. Поощрение формирования естественных рабочих команд
4. Подготовка людей к циклу преобразований
5. Выработка стратегического намерения
6. Установление приоритетов в ожиданиях заинтересованных групп
7. Установление ценностей
8. Разработка показателей и целей высшего порядка
9. Создание связей между высшими целями
10. Формирование идущей снизу аргументации в пользу преобразований
11. Увязка восходящих и нисходящих мер

РАЗДЕЛ 2. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИО-ТЕХНИЧЕСКОЙ АРХИТЕКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 2.1. Построение экономической модели организации

Тема 2.2. Упорядочение физической инфраструктуры

Тема 2.3. Перепроектирование архитектуры работ

1. Управление портфелем для увеличения акционерной стоимости компании
2. Содействие определению цепи создания стоимости высшего уровня для каждого бизнеса
3. Содействие распределению ресурсов по видам деятельности на основе учета издержек и уровня сервиса
4. Формулировка операционной стратегии
5. Разработка сетевой стратегии
6. Упорядочение внутри отдельных объектов

7. Формулировка стратегии привлечения ресурсов
8. Упорядочение индивидуальных процессов для достижения первичных побед
9. Достижение полной согласованности индивидуальных процессов
10. Образование петель научения

РАЗДЕЛ 3. ПЕРЕВОД ТРАНСФОРМИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕЖИМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Тема 3.1. Концентрация на потребностях рынка

Тема 3.2. Изобретение новых видов бизнеса

Тема 3.3. Информационные технологии меняют правила

1. Обеспечение разработки предлагаемой ценности
2. Сегментация потребительской базы на основании предлагаемых благ
3. Управление разработкой системы доставки ценностей
4. Поддержка взаимного оплодотворения на базе ключевых компетенций
5. Формирование альянсов
6. Как осуществлять поглощения
7. Выбор технологии для локального повышения эффективности
8. Интеграция внутренних бизнес-процессов на базе информационных технологий
9. Проведение реинжиниринга, обеспеченного технологией
10. Руководство развитием технологически совершенных бизнес-сетей
11. Изменение масштабов бизнеса посредством технологии

РАЗДЕЛ 4. ОБНОВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 4.1. Разработка системы вознаграждения

Тема 4.2. Организация индивидуального научения

Тема 4.3. Развитие организации

1. Согласование системы вознаграждения с целями организации и показателями их достижения
2. Распространение зоны действия системы вознаграждения за пределы организации
3. Разрешение сотрудникам самим определять форму своего вознаграждения
4. Стремление к развитию индивидуума
5. Разработка масштабных программ обучения потенциально перспективных сотрудников с привлечением наставников
6. Выявление ключевых навыков и разработка стратегии образования
7. Обеспечение баланса спроса и предложения навыков внутри корпорации
8. Проектирование организации
9. Использование команд как основных связующих звеньев и факторов организационной адаптации
10. Создание глобальной системы научения
11. Воссоединение души корпорации и тела

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Стратегическая трансформация организации" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Стратегическая трансформация организации" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Стратегическая управленческая игра

Кейс-задача

Презентационный проект

Реферат

Доклад

Конспект

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-

двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ