



Διάγραμμα Μαθήματος

Κωδικός Μαθήματος	Τίτλος Μαθήματος	Πιστωτικές Μονάδες ECTS
MBAN-683DG	Διαχείριση Επιχειρηματικής Αλλαγής	6
Προαπαιτούμενα	Τμήμα	Εξάμηνο
Κανένα	Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων	Φθινοπωρινό, Εαρινό
Κατηγορία Μαθήματος	Γνωστικό Πεδίο	Γλώσσα Διδασκαλίας
Κατεύθυνσης	Διοίκηση	Ελληνική
Επίπεδο Σπουδών	Διδάσκων	Έτος Σπουδών
2 ^{ος} Κύκλος	Δρ.Νεόφυτος Καραμάνος	1 ^ο ή 2 ^ο
Τρόπος Διδασκαλίας	Πρακτική Άσκηση	Συναπαιτούμενα
Εξ Αποστάσεως	N/A	Κανένα

Στόχοι Μαθήματος:

Οι βασικοί στόχοι του μαθήματος είναι να:

- Υπογραμμίσει την πολυπλοκότητα της αποτελεσματικής διοίκησης επιχειρηματικών αλλαγών στο σημερινό, ραγδαία μεταβαλλόμενο και παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και να εξηγήσει γιατί αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα για τα πιο πολλά ανώτερα στελέχη και γιατί πολλά προγράμματα επιχειρηματικών αλλαγών αποτυγχάνουν να αποδώσουν τα υποσχόμενα οφέλη.
- Δώσει έμφαση στη σημασία που έχει η προσαρμογή της προσέγγισης της αλλαγής στο περιβάλλον της συγκεκριμένης επιχείρησης και να παράσχει στους φοιτητές μεθοδολογίες, εργαλεία και τεχνικές για την ανάλυση του σχετικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού και τον σχεδιασμό κατάλληλων διαδικασιών αλλαγής.
- Παράσχει μια σειρά από μοντέλα, μηχανισμούς και τεχνικές για την επίτευξη της ευθυγράμμισης του οργανισμού πίσω από την επιδιωκόμενη στρατηγική και την ανάληψη δράσεων σύμφωνα με τον σχεδιασμό για την υλοποίηση της αλλαγής και το οριστικό «κλείδωμα» της ούτως ώστε να μην υπάρξει επιστροφή στον προηγούμενο τρόπο εργασίας.
- Υπογραμμίσει τον κεντρικό ρόλο της ηγεσίας του οργανισμού στη δημιουργία υποβοηθητικών συνθηκών για αλλαγές και του κατάλληλου οργανωσιακού κλίματος το οποίο να χαρακτηρίζεται από τη δέσμευση των εργαζομένων, εμπιστοσύνη, οργανωσιακή δικαιοσύνη και τη δυνατότητα να ακούγεται η φωνή των εργαζομένων.

Μαθησιακά Αποτελέσματα:

Μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος, οι φοιτητές θα είναι σε θέση να:

- 1. Εκτιμούν τη σημασία και πολυπλοκότητα της στρατηγικής αλλαγής:** Οι φοιτητές πρέπει να είναι σε θέση να κατανοήσουν τη σημασία της στρατηγικής αλλαγής όσο αφορά τη μακροπρόθεσμη επιβίωση των οργανισμών στο σημερινό μεταβαλλόμενο και παγκοσμιοποιημένο επιχειρηματικό περιβάλλον. Οι φοιτητές πρέπει να είναι επίσης σε θέση να κατανοήσουν τους κύριους λόγους για τους οποίους πολλά προγράμματα αλλαγής σε οργανισμούς αποτυγχάνουν.
- 2. Αναλύουν το σχετικό με την αλλαγή περιβάλλον ενός οργανισμού:** Οι φοιτητές πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν το μοντέλο του «Change Kaleidoscope» και να αναλύουν τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος ενός οργανισμού που σχετίζονται με την επιδιωκόμενη αλλαγή (π.χ. έκταση της αλλαγής, χρονική περίοδος, πολυμορφία, ικανότητα για αλλαγή, ετοιμότητα, διαθέσιμοι χρηματικοί πόροι κλπ.) και να αξιολογούν ποια είναι τα πιο σημαντικά.
- 3. Σχεδιάζουν την προσέγγιση αλλαγής και να την προσαρμόζουν στο περιβάλλον του συγκεκριμένου οργανισμού:** Οι φοιτητές πρέπει να είναι σε θέση, με βάση την δική τους ανάλυση του σχετικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού, να εισηγούνται τις πιο κατάλληλες επιλογές υλοποίησης της αλλαγής (π.χ. τα διάφορα στάδια της αλλαγής, το σημείο εκκίνησης της αλλαγής, το συλλ ηγεσίας της αλλαγής, τους στόχους της αλλαγής, τους μοχλούς της αλλαγής κλπ.)
- 4. Ανάπτυξη οράματος της αλλαγής και σχεδιασμός κατάλληλων παρεμβάσεων επίτευξης της αλλαγής (change interventions):** Οι φοιτητές πρέπει να είναι σε θέση να επιλέγουν την κατάλληλη μέθοδο ανάπτυξης και επικοινωνίας του οράματος της αλλαγής με στόχο την έμπνευση και τη δέσμευση του προσωπικού. Οι φοιτητές πρέπει να είναι επίσης σε θέση να σχεδιάζουν και να προτεραιοποιούν κατάλληλες παρεμβάσεις κατά τη διάρκεια των τριών φάσεων της αλλαγής: κινητοποίηση, μεταφορά στη νέα κατάσταση (μετάπτωση), διατήρηση.
- 5. Αξιολογούν τον κρίσιμο ρόλο της ηγεσίας του οργανισμού, των μεσαίων στελεχών και της διεύθυνσης προσωπικού στη δημιουργία υποβοηθητικών συνθηκών για την αλλαγή.** Οι φοιτητές πρέπει να είναι σε θέση να αξιολογήσουν τη σημασία των ρόλων των συμμετεχόντων στη αλλαγή, τη σημασία της σχέσης μεταξύ της ανώτερης ηγεσίας του οργανισμού και των μεσαίων στελεχών του καθώς και τον ρόλο της διεύθυνσης προσωπικού στην υποστήριξη της υλοποίησης της αλλαγής. Οι φοιτητές πρέπει επίσης να είναι σε θέση να κατανοήσουν τη σημασία του θετικού οργανωσιακού κλίματος και να αξιολογήσουν διάφορους τρόπους μέσω των οποίων να υποβοηθηθεί η εμπλοκή και δέσμευση του προσωπικού, η ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης, η έκφραση της άποψης των εργαζομένων και η οργανωσιακή δικαιοσύνη.

"Η λεπτομερής συνεισφορά των γνωστικών αποτελεσμάτων κάθε μαθήματος ως προς τους γνωστικούς στόχους/ γνωστικές δεξιότητες καθώς και τους ειδικούς στόχους ενός προγράμματος σπουδών περιλαμβάνεται στο πίνακα γνωστικού περιεχομένου καθενός προγράμματος"

Περιεχόμενο Μαθήματος:

- 1.0 Εισαγωγή στο Θέμα της Στρατηγικής Αλλαγής
 - 1.1 Η φύση της στρατηγικής αλλαγής
 - 1.2 Η προσαρμογή της αλλαγής στο περιβάλλον του οργανισμού
 - 1.3 Διευθυντικές ικανότητες των καταλυτών της αλλαγής
 - 1.4 Το στάδιο μετάπτωσης στη νέα κατάσταση
 - 1.5 Διάγραμμα διαδικασιών αλλαγής
- 2.0 Επιλογές Υλοποίησης της Αλλαγής I
 - 2.1 Διαφορετικοί τύποι αλλαγών
 - 2.2 Επανευθυγράμμιση
 - 2.3 Μετασχηματισμός
- 3.0 Επιλογές Υλοποίησης της Αλλαγής II
 - 3.1 Στάδια αλλαγής
 - 3.2 Επιλογή των σταδίων της αλλαγής (change path)
 - 3.3 Σημείο εκκίνησης της αλλαγής
 - 3.4 Στυλ ηγεσίας της αλλαγής
- 4.0 Επιλογές Υλοποίησης Αλλαγής III
 - 4.1 Στόχοι της αλλαγής
 - 4.2 Μοχλοί της αλλαγής
 - 4.3 Ρόλοι συμμετεχόντων στην αλλαγή
- 5.0 Ανάλυση Περιβάλλοντος του Οργανισμού I
 - 5.1 Διαθέσιμος χρόνος και έκταση της αλλαγής
 - 5.2 Διαφύλαξη και πολυμορφία
- 6.0 Ανάλυση Περιβάλλοντος του Οργανισμού II
 - 6.1 Ικανότητα και διαθέσιμη δυναμικότητα
 - 6.2 Ετοιμότητα
 - 6.3 Δύναμη
- 7.0 Σχεδιασμός των σταδίων της αλλαγής
 - 7.1 Η μελλοντική κατάσταση – ανάπτυξη οράματος
 - 7.2 Αναγνώριση των εμποδίων για την αλλαγή
 - 7.3 Σχεδιασμός του σταδίου μετάπτωσης
 - 7.4 Επίτευξη κινητοποίησης για την αλλαγή
 - 7.5 Σχεδιασμός και προτεραιοποίηση των μοχλών της αλλαγής
- 8.0 Διοίκηση της αλλαγής – Δημιουργία Υποβοηθητικών Συνθηκών
 - 8.1 Υποβοηθητικές συνθήκες αλλαγής
 - 8.2 Ο ρόλος της ηγεσίας
 - 8.3 Ο ρόλος των μεσαίων στελεχών
 - 8.4 Ο ρόλος της διεύθυνσης προσωπικού
- 9.0 Διοίκηση της αλλαγής – Εμπλοκή των εργαζομένων
 - 9.1 Οργανωσιακό κλίμα
 - 9.2 Εμπλοκή των εργαζομένων
 - 9.3 Εμπιστοσύνη
 - 9.4 Φωνή των εργαζομένων
 - 9.5 Οργανωσιακή δικαιοσύνη
 - 9.6 Αντίσταση στη διαδικασία αλλαγής

Μαθησιακές Δραστηριότητες και Διδακτικές Μέθοδοι:

Διαφάνειες, βίντεο, tutorials, μελέτες περίπτωσης, ασκήσεις, συζητήσεις

Μέθοδοι Αξιολόγησης:

Τελική εργασία, τελική γραπτή εξέταση, συμμετοχή στο μάθημα

Απαιτούμενα Διδακτικά Εγχειρίδια και Βιβλιογραφία:

Τίτλος	Συγγραφέας	Εκδοτικός Οίκος	Έτος	ISBN
Balogun, J. & Hope Hailey, V & Gustaffson, G	Exploring Strategic Change (4th edition)	Pearson	2016	978-0-273-77891- 2

Προτεινόμενα Διδακτικά Εγχειρίδια και Συμπληρωματική Βιβλιογραφία:

Τίτλος	Συγγραφέας	Εκδοτικός Οίκος	Έτος	ISBN
Συγγραφείς Βακόλα, Μ	Τίτλος Διοικώντας τις Αλλαγές – Πρακτικές Εφαρμογές	Εκδότης Σιδέρης	Έτος 2009	ISBN 9789600803488