

**Аннотация к рабочей программе по дисциплине  
«Управление изменениями в организации»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования – бакалавриат

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Приобретение знаний и формирование навыков по анализу проводимых организационных изменений с применением современных методов управления персоналом, разработке, обоснованию и внедрению проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях), а также их использование в практике управления персоналом.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>– анализ системы и процессов управления персоналом организации;</li> <li>– участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;</li> <li>– анализ существующей практики управления организационными изменениями на действующих предприятиях;</li> <li>– формирование системного представления об экономических, политических, социальных, экологических, и других факторах, способствующих стремительным преобразованиям, как в российской, так и мировой экономике.</li> </ul>
<b>Наименование темы учебной дисциплины</b>	<b>Содержание темы</b>
<b>Тема 1. Сущность, формы и виды изменений</b>	<p>Изменения как часть организационной и управленческой жизни. Значение и необходимость изменений для выживания организации.</p> <p>Возможности для тех, кто вовлечен в изменения: рост удовлетворения от работы, улучшение условий труда, увеличение производительности и т.д.</p> <p>Изменение (change) как индивидуальный субъективный процесс и как структурный процесс.</p> <p>Системный подход к формам изменений (по Ватцлавику): изменения первого и второго порядка.</p> <p>Формы изменений по Кёнигу и Фольмеру: изменения личности и в ее окружении; изменения правил системы; изменения мира, окружающего систему.</p> <p>Критерии классификации изменений: локализация изменения (по отношению к границам организации); причина изменения; уровни организации (индивидуума; команды; структурного подразделения; организации в целом); уровень и характер ограничений.</p>
<b>Тема 2. Организационная культура как объект изменений</b>	<p>Уровни организационной культуры (по Е.Х.Шайну): организационно-парадигматический; культурные ценности, нормы и представления о них; психические и социальные модели поведения.</p> <p>Качество организационной культуры (принципы оргкультуры): доверие руководителей к сотрудникам; ориентация на клиента; инновации.</p> <p>Характеристики организационной культуры: история организации; имидж основателя организации; аспекты организации труда и производства; система ценностей и норм; язык (речь) и владение речью</p>

	<p>(специальные термины, профессиональный жаргон); структуры (иерархия и прочее); мифы, табу, символы, традиции и прочее.</p> <p>Основные параметры организационной культуры: постановка цели; окружающая среда; клиентура организации; экономические параметры; социально-психологические параметры (правила поведения в организации и т.п.); эмоционально-психологические параметры.</p>
<p><b>Тема 3.</b> <b>Типологизация организационных культур</b></p>	<p>Многообразие типологизации организационных культур.</p> <p>Типы организационных культур по Максу Веберу: культура администрирования (иерархия, адаптация, гарантия надежности); культура продаж (направленность на рынок, широкая коммуникация); культура инвестиций (ориентация на развитие, профессиональная компетентность); культура спекуляций: «умение делать деньги», индивидуалистическая ориентация).</p> <p>Типы организационной культуры с учетом системных и организационно-психологических аспектов (Глазль).</p> <p>Координатная система Фатцера с двумя измерениями (ориентация на личность и на результат): апатичная культура; культура надсмотрщика; культура заботливости; интегративная культура.</p>
<p><b>Тема 4.</b> <b>Диагностика потребности в изменениях</b></p>	<p>Постановка проблемы с помощью методов управленческого анализа (SWOT-анализ; диаграмма причинно-следственных связей Исигавы; ABC-анализ; GAP-анализ и др).</p> <p>Факторный анализ потребности в изменениях: оценка факторов макроокружения с помощью PESTEL-анализа; определение степени влияния факторов конкурентного (непосредственного окружения) с помощью анализа пяти конкурентных сил по М. Портеру; анализ внутренних факторов.</p> <p>Определение инициаторов изменения: три подхода к формированию внутренних факторов, вызывающих изменения, и позволяющих определить инициаторов изменения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «сверху – вниз»;</li> <li>2. «снизу – вверх»;</li> <li>3. экспертный.</li> </ol>
<p><b>Тема 5.</b> <b>Определение сущности изменения (модель Надлера-Ташмена)</b></p>	<p>Использование модели диагностики Надлера-Ташмена для определения текущего состояния организации и описания желаемого состояния в будущем.</p> <p>Ключевые компоненты модели Надлера-Ташмена: задачи, выполняемые организацией, её структуры и системы, её культура, люди, работающие в ней.</p> <p>Дополнительные компоненты: создание разделяемого видения; лидерство (инициатор изменений).</p>
<p><b>Тема 6.</b> <b>Индивидуальные и организационные реакции на изменения</b></p>	<p>Влияние стиля мышления на тип изменения, к которому наиболее приспособлен тот или иной человек (с помощью теории Киртона и оценочной анкеты). Адапторы и инноваторы (по теории Киртона).</p> <p>Личностные качества и свойства, обуславливающие индивидуальные реакции на изменения: внутренняя и внешняя мотивация; знания и опыт, приобретенные в результате формального и неформального обучения; умственные способности и интеллект; познавательные процессы, влияющие на то, как индивид предпочитает действовать, и на способ оценки и осмысления событий, то есть стиль мышления.</p> <p>Организационные реакции на изменения по модели исследовательской группы «Шелл» VOCATE: ценности (Values); авторство (Ownership);</p>

	<p>потребители (Customers); действующие лица (Actors); преобразование (Transformation); окружающая среда (Environment).</p> <p>Организационные реакции на изменения: типы оргструктур по Бернсу и Сталкеру: организация механистического типа; организмического типа.</p> <p>Организационные реакции на изменения: типы оргструктур по Хэнди: тип организации «трилистник»; «федеральная» организация.</p> <p>Анализ поля движущих и сдерживающих сил (по Курту Левину).</p> <p>Коттер и Шлезингер: причины и формы сопротивления изменениям; способы преодоления сопротивления.</p>
<p><b>Тема 7.</b> <b>Программа управления организационным и изменениям</b></p>	<p>Пять этапов в модели изменения по Ташмену и Романелли: подготовка; размораживание; изменение; замораживание; оценка.</p> <p>Факторы по Коттеру и Шлезингеру, влияющие на темп и время проведения изменения: степень и вид ожидаемого сопротивления; власть и полномочия, которыми обладают инициаторы изменения; необходимость получить информацию и заручиться поддержкой других людей; риски организации, если изменение не будет осуществлено.</p> <p>Использование сетевых графиков и диаграммы Ганта для составления программы управления изменениями.</p>