

**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*

Цель изучения дисциплины	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.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; - анализ системы и процессов управления персоналом организации; - участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; - анализ существующей практики управления организационными изменениями на действующих предприятиях; - формирование системного представления об экономических, политических, социальных, экологических, и других факторах, способствующих стремительным преобразованиям, как в российской, так и мировой экономике.
Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Сущность, формы и виды изменений	<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>
Тема 2. Организационная культура как объект изменений	<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 (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>Тема 3. Типологизация организационных культур</p>	<p>Многообразие типологизации организационных культур. 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). Типы организационной культуры с учетом системных и организационно-психологических аспектов (Глазль). Координатная система Фатцера с двумя измерениями (ориентация на личность и на результат): апатичная культура; культура надсмотрщика; культура заботливости; интегративная культура.</p>
<p>Тема 4. Диагностика потребности в изменениях</p>	<p>Постановка проблемы с помощью методов управленческого анализа (SWOT-анализ; диаграмма причинно-следственных связей Исигавы; ABC-анализ; GAP-анализ и др). 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. Определение инициаторов изменения: три подхода к формированию внутренних факторов, вызывающих изменения, и позволяющих определить инициаторов изменения: 1. «сверху – вниз»; 2. «снизу – вверх»; 3. экспертный.</p>
<p>Тема 5. Определение сущности изменения (модель Надлера-Ташмена)</p>	<p>Использование модели диагностики Надлера-Ташмена для определения текущего состояния организации и описания желаемого состояния в будущем. Ключевые компоненты модели Надлера-Ташмена: задачи, выполняемые организацией, её структуры и системы, её культура, люди, работающие в ней. Дополнительные компоненты: создание разделяемого видения; лидерство (инициатор изменений).</p>
<p>Тема 6. Индивидуальные и организационные реакции на изменения</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). 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. Организационные реакции на изменения по модели исследовательской группы «Шелл» VOCATE: ценности (Values); авторство (Ownership); 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>Тема 7. Программа управления организационным и изменениям</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>