

## **Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление изменениями»**

**Целью** освоения дисциплины «Управление изменениями» является дать понимание системы научных методов и способов современных подходов к управлению организационными изменениями; сформировать навыки поведения работника в системе постоянных изменений в компании.

### **Задачи**

- освоение принципов, методов и функций инструментария управления изменениями, изучение свойств компонентов системы управления изменениями с позиции ее целостности;
- приобретение навыков разработки принятия и реализации управленческих решений в области управления организационными изменениями, овладение навыками организации управления изменениями в т.ч. при реализации стратегии;
- развитие навыков самостоятельной работы с литературными источниками в области управления изменениями и их активного использования в проектировании и реализации новшеств в компании;
- формирование навыков критического экономического мышления, творческого решения стратегических проблем управления изменениями в организации и расширение аналитического кругозора в процессе выявления будущих факторов успеха организации в конкурентной борьбе за потребителя, а также развитие способностей оценки возможностей их реализации.

### **Тема. Основные вопросы.**

#### **1 Понятие и сущность организационных изменений**

Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование.

Организационное развитие.

Концепция реинжиниринга бизнес-процессов.

Новые концепции организационных изменений.

#### **2 Объекты организационных изменений. Принципы управления организационными изменениями**

Внешние и внутренние причины изменений. Традиционные и новые объекты организационных изменений.

Знания как новый объект организационных изменений. Особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями.

Уровни осуществления изменений: индивидуальный, групповой, организационный. Классификация организационных изменений.

Методика диагностики проблем, требующих организационных изменений

#### **3 Подходы и модели управления организационными изменениями**

Управление организационными изменениями - функция менеджеров.

Подходы к проведению организационных изменений: рациональный и эмоциональный.

Основные различия «эволюционной» и «революционной» моделей управления организационными изменениями.

#### **4 Этапы процесса управления изменениями**

Модель изменений К. Левина. Три этапа процесса организационных изменений.

Пять этапов процесса изменений модели Б. Хайнинга.

Эмоциональный подход Дж. Коттера., восемь этапов процесса изменений.

Содержание этапов и стадий процесса управления изменениями

#### **5 Стратегии управления изменениями**

Стратегия изменений как общий подход к проведению изменений в организации.

Общие стратегии управления изменениями: директивная, переговоры, нормативная, аналитическая, стратегия, ориентированная на действия.

Выбор стратегии изменений.

**6 Сопротивление изменениям**

Основные причины сопротивления изменениям.

Силы, способствующие и препятствующие изменениям.

Методика анализа поля сил. Методы преодоления и снижения сопротивления изменениям.

**7 Формирование команды по управлению проектом организационных изменений**

Принципы формирования команды по управлению организационными изменениями.

Инициаторы и участники организационных изменений.

Новые роли и должности в организации, связанные с управлением изменениями.

Характеристики менеджеров по управлению изменениями.

**Объем дисциплины 3 з.е.**

**Форма промежуточного контроля – экзамен.**