АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

1. Цель и задачи дисциплины.

Цель изучения дисциплины состоит в подготовке студентов к использованию усвоенных управленческих компетенций для проведения деятельности по управлению процессами преобразований в организациях на основе теоретических положений науки управления изменениями, а также к осуществлению функций лидеров преобразований, способных планировать, внедрять на практике и оценивать эффективность процессов изменений в организации.

Задачами дисциплины являются: формирование у студентов общих научных представлений о содержании, важнейших процессах и методах проведения изменений в организации; изучение теоретических подходов к проведению изменений; анализ особенностей создания и деятельности организаций в условиях непрерывных изменений; изучение форм и моделей проведения изменений в организации; рассмотрение особенностей осуществления преобразований применительно к отдельным функциональным подразделениям компании; рассмотрение практического применения теории и методологии проведения изменений на предприятиях.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- понимание места управления изменениями в системе управленческих наук;
- знакомство с основными теориями и моделями организационного развития;
- знание основных концепций организационных изменений, функциональных областей организации как объекта изменений;
- знание требований к проведению эффективных организационных изменений;
- способность диагностировать недостатки организационных процессов с применением изученных методов;
- умение применять технологии проведения изменений в организациях;
- владение методами и инструментами проведения организационных изменений.

В результате изучения дисциплины студент должен:

- знать: терминологию и содержание предмета управления изменениями; проблемы неопределенности в формировании и устойчивости организаций; кооперативный характер организации; механизмы обособления и придания нужных свойств организации; стадии развития организации; модели организационных изменений, суть сопротивления организационным изменениям; технологии организационных изменений; изменения организационной культуры; основы реструктуризации организации; концепции обучающейся организации.
- уметь: применять технологии проведения изменений в организациях; проводить диагностику недостатков организационных процессов; предлагать эффективные решения при проведении организационных преобразований.
- владеть: методами и инструментами осуществления организационных изменений.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы.

Понятие и классификация организационных изменений. Особенности организации как социально-экономической системы. Сравнительная характеристика больших и малых организаций. Жизненный цикл развития организации в моделях Л. Грейнера и И. Адизеса.

Содержание и процесс организационных изменений, их компоненты по методике McKinsey. Организационные патологии по А. Пригожину. Причины сопротивления изменениям и методы их преодоления. Модели организационных изменений К. Левина, Л. Грейнера, Р. Дафта, Дж. Коттера, Э. Петтигрю и др. Теория Е и теория О организационных изменений и практика их комбинирования. Анализ агентом изменений силового поля организации: сущность и основные этапы. Основы организационного проектирования структуры объекта изменений. Структурное несоответствие и управление реструктуризацией организации. Понятие, сущность бизнес-процессов и методы их оптимизации и перепроектирования. Реинжиниринг существующих производственных предприятий. Бенчмаркинг и его роль в развитии организации. Управление организационными знаниями в информационной экономике. Лидер преобразований и его команда. Сбалансированная система показателей как инструмент оценки эффективности управления изменениями в организации.