УПРАВЛЕНИЕ СОПРОТИВЛЕНИЕМ ИЗМЕНЕНИЯМИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование теоретических знаний и практических навыков в области управления сопротивлением изменениям.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление сопротивлением изменениями» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Управление сопротивлением изменениями» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Управление организационной культурой», прохождения практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Инновационные технологии принятия кадровых решений», «Профилактика профессионального выгорания», «Управление конфликтами и стрессами».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (ОПК-9);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные бизнес-процессы в организации;
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; основные методы преодоления сопротивления организационным изменениям и коучинг персонала;
- основные подходы, методы и модели реструктуризации бизнес-процессов организации;

уметь

- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность;
- создавать необходимый климат для организационных изменений и разрабатывать программы обучения персонала;
- моделировать бизнес-процессы;

владеть

- методами и инструментами проведения изменений;
- концептуальными и прикладными методами реструктуризации бизнес-процессов.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц — 1.94, общая трудоёмкость дисциплины в часах — 70 ч. (в т. ч. аудиторных часов — 14 ч., СРС — 52 ч.), распределение по семестрам — 2 курс, лето, форма и место отчётности — зачёт (2 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Закономерности организационного развития.

Особенности изменения и развития организации. Сравнительная характеристика больших и малых организаций. Концепция и модели жизненного цикла организации, изменчивость организации на разных этапах ее жизненного цикла. Сравнительный анализ моделей жизненного цикла организации

Теоретические основы управления изменениями.

Классификации организационных изменений. Политика изменений в организации. Анализ готовности организации к изменениям. Подходы и методы управления изменениями. Классические методы управле—ния организационными изменения—ми. Алгоритм проведения

Методы преодоления сопротивления изменениям.

Стратегии осуществления изменений. Восемь факторов преодоления сопротивления изменениям (по Э.Хьюзу). Анализ универсальных методов преодоления сопротивления изменениям. Принятие решений в организациях. Модель принятия решений. Поддержка изменений. Роль организационной культуры в осуществлении изменений

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, кандидат социологических наук, ст. преподаватель, кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».