

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 «Управление изменениями и конфликтами в организации»

Автор: старший преподаватель кафедры моделирования и организации социальных систем, Назаренко Н.Н.

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

профиль «Управление человеческими ресурсами»

квалификация бакалавр

формы обучения очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию ПК-2 - «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде»

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- об основных теориях организационного проектирования и организационных коммуникаций;
- о современных технологиях управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;
- о принципах организации групповой работы и способах разрешения конфликтов.

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
1.	Организация и организационная среда – оценка организационного развития	Причины Предмет учебной дисциплины. Место учебной дисциплины в системе менеджмента.изменений. Организация как открытая система. Взаимодействие организации с окружающей средой. Организация как техникоэкономическая система с учетом человеческого фактора.
2.	Организационные изменения-основные теоретические положения	Организационная структура. Области организационных изменений: стратегии, структура, технологии, культура, люди. Изменения количественные и качественные. Структурный, ресурсный и процессный подходы к организационным изменениям. Организационные изменения: понятие, примеры из деятельности организаций.
3.	Организационное развитие, его закономерности	Организация как социотехническая система. Два основных способа изменений в организации: организационное проектирование и организационное развитие. Модели организации: смысл и значение. «Магический треугольник» организации. Модель «7С». Модель Надлера-Ташмена. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса. Использование моделей для анализа и изменений в организации.
4.	Анализ и оценка человеческого и интеллектуального потенциала при проведении изменений в организации	Организационное развитие и самообучающейся организация – использование человеческого потенциала. Руководство и лидерство при проведении изменений. Привлечение консультантов при проведении изменений. Экспертное и процессное консультирование.
5.	Организационная культура как	Влияние формальных и неформальных факторов на поведение человека в организации. Понятие и признаки формальной и неформальной

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
	элемент развития организации	организации. Ресурсы для изменения и развития организаций. Принцип синергетики в организации. Необходимые условия: организации сильной команды и совершенствования стиля управления. Модель организационных изменений К. Левина: размораживание - изменение – замораживание. Матрица проведения изменений Д. Пью. Обратная связь в организационном развитии.
6.	Основы организационной конфликтологии	Понятия «конфликт» и «конфликтная ситуация» - сходство, различия. Правила выстраивания информационного поля изменений. Особенности протекания конфликтов в условиях совместной профессиональной деятельности. Способы и приемы профилактики конфликтов в организации. Особенности проведения изменений с учетом межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Формы текущего контроля

Материалы текущего контроля успеваемости, оценочные средства для промежуточной аттестации, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы, материально-техническая база, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- направленные на контроль усвоения знаний в области основных теорий организационных изменений

опрос, тестирование, подготовка студентами презентаций по отдельным темам, коллоквиум

- направленные на формирование умений разработать и обосновать программу оценки и внедрения организационных изменений

анализ кейса, подготовка проекта

- направленные на формирование навыков работы в команде, профилактики и разрешения конфликтов

деловая игра, кейс.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Основная литература

1. Адизес И.К. Управляя изменениями./пер. с англ.. - СПб, Питер, 2008 - 224 с.
2. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. Пер. с англ. Кузина В.; под ред. Сеферяна А.Г. – СПб, Питер, 2007 - 384 с. (серия: «Теория менеджмента»)