

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ»

Укладач програми навчальної дисципліни – доцент кафедри публічного управління та адміністрування, к. п. н., доцент, Шупта І. М.

Програма навчальної дисципліни складена відповідно до освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є процес перетворення організації, спрямований на оптимізацію організаційних систем.

Міждисциплінарні зв'язки: вивчення навчальної дисципліни загальної підготовки вибіркової частини базується на знаннях, отриманих при вивченні навчальних дисциплін, таких як «Конфліктологія», «Лідерство та управління організаційною культурою», «Мотиваційний менеджмент», «Менеджмент», «Організаційна культура», «Самоменеджмент», «Соціальне проектування», «Управління персоналом в організаціях публічної сфери».

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Метою вивчення навчальної дисципліни є: дати здобувачам вищої освіти системні знань, сформувати навички оволодіння методами наукового вирішення проблемних питань управління змінами, вмінь і навичок, достатніх для майбутньої професійної діяльності.

1.2 Основні завдання навчальної дисципліни – теоретична та практична підготовка здобувачів вищої освіти з питань:

- розуміння сутності змін та природи їх виникнення;
- формування наукового світогляду та знань з технологій і методів управління змінами в організаціях;
- вивчення особливостей функціонування організацій в умовах безперервних змін.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми у здобувачів вищої освіти мають бути сформовані такі компетентності:

загальні :

- здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями;
- здатність бути критичним і самокритичним;
- здатність до адаптації та дії в новій ситуації;
- здатність працювати в команді;
- вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;
- здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;
- здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;
- здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності);

фахові:

- здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів;

- здатність забезпечувати належний рівень вироблення та використання управлінських продуктів, послуг чи процесів;
- здатність розробляти тактичні та оперативні плани управлінської діяльності;
- здатність готувати проекти управлінських рішень та їх впроваджувати;
- здатність впроваджувати інноваційні технології;
- здатність до дослідницької та пошукової діяльності в сфері публічного управління та адміністрування;
- здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в сфері публічного управління та адміністрування.

1.4. Програмні результати навчання:

- розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень;
- уміти здійснювати пошук та узагальнення інформації, робити висновки і формулювати рекомендації в межах своєї компетенції;
- уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов;
- застосовувати методи контролю якості у сфері професійної діяльності.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 180 годин – 6 кредитів ЄКТС.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Тема 1. Теоретичні основи управління змінами

Природа виникнення змін. Сутність змін у природі та у відкритих соціально-економічних системах (їх взаємозв'язок). Організаційна досконалість – основа організаційних змін. Основні складові організаційної досконалості за Дж. Харінгтоном (процеси, проекти, зміни, знання, ресурси). Класифікація видів змін.

Тема 2. Індивідуальні зміни

Навчання та зміни. Особистість та зміни. Види компетентностей. Теорії навчання. Модель Д. Колба. Таксономія Б. Блума. Біхевіористський, когнітивний, психодинамічний, гуманістично-динамічний підходи до змін. Управління своїми та чужими змінами. Розроблення індивідуальних планів управління поліпшення результатів роботи. Заходи перед початком та після ініціювання змін. Характеристика концепції організації, що навчається, як провідника змін.

Тема 3. Командні зміни

Поняття групи та переформування в команду. Типи корпоративних команд. Вплив індивідуумів на динаміку команди. Способи ініціювання адаптації команд до організаційних змін. Етапи змін команд за Б. Такманом. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика. Типологія учасників команди за М. Белбіним. Пастки В. Біона. Проведення оцінювання стану організації та підготування документів, що описують бачення ключових

чинників розвитку команди та організації загалом. Розроблення цілей з результатів роботи організації. Вивчення бажаних стандартів поведінки.

Тема 4. Організаційні зміни

Моделі та підходи до організаційних змін. Принципи роботи організації з використанням організаційних метафор, що характеризують сутність підходів до змін. Організація як машина, політична система, організм, потік і трансформація (метафори Г.Моргана до організаційних змін). Моделі змін (модель К.Левіна, формула змін Р.Бекхарда, модель узгодження Надлера і Ташмена, системна модель П.Сенге). Цикл змін за Ф.Коттером. Моделі організаційних перетворень. Умови, елементи та фактори ефективності організаційних перетворень. Реформування організації.

Тема 5. Роль керівника в управлінні змінами

Ефективне лідерство. Матриця взаємозв'язків: метафора організації та необхідний тип керівництва. Стилі та навички керівника змін. Менеджери та лідери: спільне та відмінне (за У.Беннісом). Характеристика «єднальних керівників» за Дж. Ліпман-Блюеном. Самоаналіз та внутрішні ресурси управлінця змінами. Емоційна компетенція управлінця.

Тема 6. Розвиток організації в сучасних умовах та проблеми управління опором

Управління опором змінам. Формування інноваційної організаційної культури. Оцінювання економічної ефективності варіантів технологічного, організаційного, економіко-фінансового та інших видів розвитку з урахуванням опору змінам. Оцінювання рівня опору змінам. Розроблення рекомендацій зі зниження опору.

Тема 7. Структурні зміни

Сутність реструктуризації. Реструктуризація з позиції індивідуальних змін (модель Ноєра). Треступінчаста модель К.Левіна. Причини реструктуризації. Критичні чинники успіху змін. Моніторинг та аналіз змін. Роль команд в процесі реструктуризації.

Тема 8. Управління змінами в стратегічному розвитку організації

Стратегія інтенсивного зростання. Процеси диверсифікації. Інтеграційні процеси та зміни в організаціях. Причини об'єднання та поглинання. Переваги та недоліки різних організаційних структур та об'єднань. Висновки з досліджень вдалих і невдалих поглинань. Принципи поглинання та об'єднання для координаторів змін.

Тема 9. Зміни корпоративної культури

Основні принципи успішної корпоративної культури. Регулювання діяльності організації. Ребрендинг. Створення бренду працедавця.

Тема 10. Зміни на основі інформаційних технологій

Стратегія та інформаційні технології. Стратегічна сітка Кеша для оцінювання інформаційних технологій в організації. Треступеневий підхід до управління змінами ІТ. Зміни процесів та корпоративної культури. Нові правила інформаційного суспільства.

3. Рекомендовані джерела інформації

1. Зуб А. Т. Управление изменениями: учеб. пособ. М.: ЮРАЙТ, 2018. 284 с. URL: <https://www.biblio-online.ru/viewer/upravlenie-izmeneniyami-398919#page/2> (дата зверення 28.08.2019).
2. Пічугіна Т. С., Ткачова С. С., Ткаченко О. П. Управління змінами. Х.: ХДУХТ, 2017. 226 с.
3. Петрова І. Л., Поліщук В. І., Печенізький В. П. Управління змінами: посіб.з курсу. URL : https://library.krok.edu.ua/media/library/category/pidruchniki/petrova_0007.pdf (дата звернення 28.08.2019).
4. Серіков А. В. Управління організаційними змінами: навч. посіб. Харків: «Фірма БУРУН і К», 2013. 264 с.
5. Управління змінами: навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, В. В. Яцура, І. І. Грибик, А. М. Грищук, Н. В. Смолінська, М. Б. Гункевич, М. В. Замроз. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 356 с.