АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационное развитие и управление изменениями
38.03.04 Государственное и муниципальное управление,
направленность Эффективное государственное управление

Уровень программы: Бакалавр
Форма обучения: очная
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану: 144ч./4 з.е.,
Период обучения 7 семестр
Цель освоения дисциплины:

формирование профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы компетенции: ПК-3- умением применять основные экономические методы для управления государственным и муниципальным имуществом, принятия управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов.

План курса:

Наименование тем дисциплины	Содержание
Организация и организационное развитие	Предмет, цели и задачи курса. Основные принципы и история организационного развития. Образы организации: машина, живой организм, господство, культура, сложная система, нейронная сеть. Тенденции развития современной организации. Сущность и виды организационных патологий. Предпосылки возникновения необходимости в изменениях в организации. Методы организационного развития: организационная диагностика, запуск и поддержка изменений.
Стадии и движущие силы развития организации	Жизненный цикл организаций. Модели Л. Миллера, И. Эдайзиса. Модель PAEI: четыре управленческие роли в ходе развития компании. Модели развития организации: Д.Надлер, 7S McKinsey, М. Вайсборд, У.Берк и Дж. Литвин. Системные противоречия как движущая сила развития организации. Организационные патологии. Фасилитация выявления, анализа и решения организационных проблем в больших группах: расширенные заседания совета директоров, стратегические сессии, деловые игры, совещания без руководителя, технология «Открытое пространство» и др.
Управление организационной культурой и система внутренних коммуникаций	Типы организационных культур и методы преодоления сопротивления изменениям. Модель конкурирующих ценностей Р. Куинна. Методы развития организационной культуры. Модель HOME. Внутрикорпоративные коммуникации и социальные сети как инструмент организационного развития. Развитие межфункционального взаимодействия.
Феномен самоорганизации и организационное научение	Синергетика. Компоненты синергетической концепции самоорганизации. Три вида самоорганизации: «силовая», «регулируемая», «открытая». Новые законы и принципы, регулирующие развитие организации. Обучающаяся организация. «Двойная петля» организационного

	научения К. Арджириса. Стили научения и цикл Колба. Создание условий для обмена знаниями и передовым опытом в организации. Методы управления знаниями в командах. Условия эффективности использования методов принятия группового решения (дискуссия, мозговой штурм, метод номинальных групп, метод Дельфи, 6 шляп Де Боно).
Рефрейминг как модель эффективного внедрения изменений	Тема 7 Рефрейминг как модель эффективного внедрения изменений Фрейминг как способ восприятия мира и взаимодействия с миром. Многофреймовое мышление. Модель DISC. Четыре основных фрейма в жизни организации – политический, структурный, человеческий и символический. Рефрейминг как умение разрушать фреймы. Проработка проектов внедрения изменений через фреймы.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:
Формы текущего контроля по дисциплине: реферат, опрос
Формы промежуточной аттестации по дисциплине: экзамен