

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ (Аннотация)

Какая социальная система не мечтает о развитии?! Развитие – это, как правило, ценность, отражающая «нормальный образ жизни», отсутствие развития воспринимается чуть ли не как патология. Издавна считается неприличным не развиваться – ребенку, студенту, менеджеру, организации, стране... Экономическая стагнация, застой в обществе, жажда перемен — все эти многие другие словосочетания, имеющие явно негативную окраску, применяются к обществу, где развитие по тем или иным причинам затормозилось. Хотя, следует отметить, что в ряде случаев это самое развитие не улучшает, а ухудшает жизнь людей. Но они все-равно верят, что в результате развития наступит более совершенное состояние общественной системы. То же самое происходит и в отдельных организациях. Данный курс посвящен корпоративному уровню социального управления ориентирован на те методы развития организаций, которые приносят реальные улучшения в жизнь людей, так или иначе с ней связанных.

Чтобы помочь организации развиваться, психологи и социологи готовят молодых специалистов, а опытные консультанты разных стран периодически собираются на конгрессы по организационному развитию.

Однако топ-менеджеры организаций продолжают признавать, что большая часть проектов организационного развития терпит фиаско. Проблема усугубляется наложением увлеченности инновациями на убеждение в том, что устойчивость развития, всем, кто не нарушает экологию, обеспечена. Следовательно, в русле социологии управления нужно увидеть процессы, протекающие в организациях, через призму конкретных управленческих действий (или бездействий).

Исследователи организаций разработали много достаточно разнообразных концепций, объясняющих как сущность социальных организаций разного типа, так и происходящие в них и рядом с ними процессы. Одни склонны в большей степени признавать роль управления в организации, другие в большей степени показывают стихийность, неуправляемость и даже иррациональность действий входящих в организацию людей или групп. Одни говорят о необходимости предотвращения конфликтов, особенно связанных с процессами изменений, другие подчеркивают, что конфликт – это источник развития, и поэтому ориентируются на управление конфликтом как способом обеспечения прогресса.

Тем не менее, все, кто сталкивается с внеплановыми или, тем более, целенаправленными процессами управления изменениями, обращают внимание на сопротивление изменениям и необходимость с ним что-то делать – то ли подавлять, то ли предотвращать. Даже в строго научном стиле разрабатываются «формулы управления изменениями». Но главное – это учиться на допущенных другими ошибках и осознать технологию действий команды и лидера, в максимальной степени предотвращая возникновение возможного сопротивления.

Условий эффективности проектов организационных изменений исследователи выделяют множество. Однако три базовых из них определяют не просто качество или трудность проекта, а сам факт возможности его реализации. Проблема заключается в том, что выпускники магистратуры, даже специализирующиеся в сфере социологии организаций и менеджмента, далеко не сразу и далеко не все сумеют приобрести статус практиков организационного управления. Однако статус глубокого исследователя организационных процессов и соответствующие компетенции у них уже должны быть развиты.

Поэтому важно уметь видеть в организации следующие критичные для организационного развития составляющие:

1. Насколько проинформирован весь состав организации о предстоящих изменениях? Отсутствие информации порождает пугающие слухи. Но информирование не вовлекает людей в понимание и поддержку изменений. Поэтому важно освоить конкретные

варианты вовлечения разных «слоев» организации в процессы продуктивного организационного развития.

2. Насколько профессиональна команда тех, кто ведет за собой всех «ввергаемых в пучину изменений»? Умение выделить ключевые моменты технологии управления изменениями и убедиться в ориентации лидеров на достижение не только итоговых, но и промежуточных результатов – задача исследователей организационного развития, имеющая не только научные, но и вполне прикладные, иногда даже судьбоносные для организации, полномочия.

3. Насколько привержен весь состав высшего руководства организации происходящим в ней процессам развития? Реально помогать команде управляющих проектом развития может только один из высших менеджеров, но другие должны по крайней мере не мешать. Если хотя бы кто-то из высшего руководства считает, что «надо было идти другим путем», существует риск провала проекта. И специалисты по социологии организаций должны уметь видеть различные риски не только на уровне рядового персонала, но и на уровне топ-менеджмента.

«Не дай вам Бог жить в эпоху перемен!», - говорит мудрость предыдущих поколений. «Изменяйся или умри!», - провозглашает, обращаясь к бизнес-лидерам, один из современных «гуру» менеджмента. И поскольку мы, по факту, всё равно уже живем в «турбулентной среде» в «век непрекращающихся перемен», данный курс ориентирован на то, чтобы минимизировать переживания и потрясения, вызываемые возможным недостаточным профессионализмом участников разнообразных процессов организационного развития.

Дисциплина входит в вариативную часть ОПОП и предлагается студентам в 10-м семестре для изучения в качестве обязательной дисциплины магистерской программы "Социальные технологии современного управления".