


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВПО «УрГУПС»)

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

 Е.А. Малыгин
« 20 » 09 2012 г.

Основная образовательная программа
«Управление персоналом»

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Теория организации»

Шифр дисциплины – **БЗ.В.ОД.5**

Направление подготовки – **080400.62 - «Управление персоналом»**

Профиль – **не предусмотрен**

Квалификация – **бакалавр**

Форма обучения – **заочная**

Екатеринбург
2012

Рабочая программа по дисциплине «Теория организации» составлена в соответствии с основной образовательной программой подготовки бакалавров по направлению 080400 – «Управление персоналом».

Дисциплина «Теория организации» преподается на основе ранее изученных дисциплин:

- «История становления и развития теорий управления»;
- «Правоведение»;
- «Введение в профессию»

и является фундаментом для изучения следующих дисциплин:

- «Управление проектами»;
- «Основы менеджмента качества»;
- «Антикризисное управление»;
- «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»;
- «Экономика и социология труда».

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры «Управление персоналом и социология» 30 августа 2012 г., протокол № 1.

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией ФЭУ 19.09. 2012 г.

Составитель:

доцент кафедры «Управление персоналом и социология»
канд. социол. наук

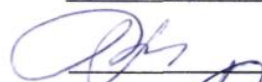
 А.Д. Галюк

Согласовано:


Заведующий кафедрой,
профессор, доктор социол. наук

 Н.И. Шаталова

Декан ФЭУ

 Е.В. Ревина

Председатель учебно-методической комиссии ФЭУ

 О.Ю. Морозова

Начальник учебного отдела

 М.Н. Оськина

Рецензент:

начальник службы управления персоналом
Свердловской железной дороги

 Д.О. Мельников

Курс	2	Аудиторные занятия, в т.ч.:	10 ч.
		лекции	6 ч.
Зачетные единицы	3	практические занятия	4 ч.
Экзамен	2 курс	Самостоятельная работа	98 ч.
Контрольная работа	2 курс		
		Всего	108 ч.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Распределение учебных часов по темам и видам занятий	7
2. Содержание рабочей программы	8
3. Самостоятельная и индивидуальная работа студентов	17
4. Примерная тематика практических занятий	21
5. Перечень лабораторных работ	22
6. Образовательные технологии	22
7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости	23
8. Вопросы к экзамену	24
9. Понятийно-терминологический словарь дисциплины (гlossарий)	25
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	34
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины	36
12. Лист дополнений и изменений	37
Приложение 1	38

ВВЕДЕНИЕ

Организация – сложное целое, состоящее из множества элементов, расположенных в определенном порядке и зависящих друг от друга, взаимодействующих между собой при помощи отношений и связей, и образованное для выполнения конкретной цели.

Организационная практика и управление имеет многовековую историю, однако научные теории в этой области появились лишь в начале XX века. Начиная с этого времени, организации прошли три этапа фундаментальных изменений. Первый этап – отделение управленческих функций от капитала-собственности и превращение управления в профессию. Второй этап – формирование командно-административных организаций с вертикальной соподчиненностью и высоким уровнем централизации решений. И, наконец, третий этап – переход к горизонтальным организационным структурам с высокой степенью децентрализации процессов принятия решений и базирующихся на активном использовании информационных технологий и технологий управления знаниями. Высокие темпы изменений создают растущую потребность в лидерах, которые могут преобразовывать свои организации, а не просто выполнять рутинные задачи менеджмента. Изучению особенностей функционирования и развития организаций, их построению на основе передовых технологий производства и сервиса и посвящен курс теории организации.

Теория организации – это наука, изучающая принципы и закономерности формирования, развития и распада организаций.

Данная дисциплина занимает основополагающее место в структуре подготовки менеджеров по направлению управление персоналом. Изучение теории организации призвано качественно изменить подход к организациям, к пониманию и регулированию протекающих в них процессах, и, в конечном счете – к их адаптации в условиях неопределенности внешней среды.

Эффективное управление компаниями всегда будет оставаться важной задачей, но все более важным становится их преобразование. На сегодняшний день изменения, происходящие в организациях, касаются всех сторон их функционирования – организационной структуры, культуры, используемых технологий, производимых продуктов. Поэтому знание тенденций, происходящих в организационных структурах, способствует более эффективному реинжинирингу бизнес-процессов.

Командная работа, глобальная стратегия, ориентация на потребителя, непрерывное совершенствование, развитие систем менеджмента качества, управление знаниями, корпоративное предпринимательство, процессный подход, развитие интегрированных систем, сбалансированная система показателей – это

лишь немногие направления преобразований, с которыми сталкиваются современные организации.

Цель курса – формирование у студентов представлений о сущности организации как открытой социально-экономической системе, организационных структурах и процессах, об особенностях построения хозяйственной деятельности с учетом характеристик внешней среды предприятия.

В соответствии с поставленной целью выделяются следующие **задачи изучения курса**:

1. Изучить характеристики организации, статические и динамические организационные формы.
2. Изучить особенности конструирования организационных структур управления в зависимости от различных факторов развития предприятия, в том числе как результат влияния глобализации рынка.
3. Изучить основные технологии функционирования предприятия.

Изучение дисциплины направлено на формирование и развитие у студентов следующих **профессиональных** компетенций:

- знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62);
- способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).

После изучения курса студент должен:

знать:

- характеристики хозяйственных и социальных организаций; основные политико-правовые формы организаций;
- способы адаптации организации к неопределенности внешней среды;
- факторы и этапы организационных изменений; стратегические типы изменений;
- основные и специфические законы функционирования и развития организаций;
- типы организационных структур управления и методы их проектирования;
- направления рационализации организационной деятельности;
- структуру нематериальных активов предприятия; организационные формы управления знаниями;
- подходы к оценке эффективности деятельности организаций;

уметь:

- диагностировать возможности и угрозы развития предприятия, формулировать рыночную стратегию предприятия на основе его сильных и слабых сторон;
- определять состав необходимых работ по повышению устойчивости организации с учетом ее стадии жизненного цикла;
- использовать тактические приемы преодоления сопротивления работников инновациям;
- проектировать организационные структуры управления; социальную и технологическую подсистемы организации;
- создавать организационные условия для стимулирования творческой активности персонала и подачи рационализаторских предложений.

владеть:

- методом построения «дерева целей» организации;
- методикой диагностики типа и причины организационных конфликтов; технологией предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.

1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНЫХ ЧАСОВ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ ЗАНЯТИЙ

Номер темы	Наименование раздела и его темы	Количество часов				Рекомендуемая литература
		Всего	Аудиторные занятия		СРС	
			Лекции	Семинары		
1	Теория организации как наука	7	1	-	6	Л 1-5 Д 9,11,12,17
2	Организация как система	7	-	-	7	Л 1-5 Д 7,16,17,22
3	Классификация организа-ций	8	-	2	6	Л 1-5 Д 9,12,17,23,26
4	Внешняя среда организа-ций	7	1	-	6	Л 1-5 Д 9,12,17,23,26
5	Законы развития и функ-ционирования организации	7	1	-	6	Л 1-5 Д 9,12,17,23,26
6	Типы организационных структур	7	1	-	6	Л 1-5 Д 10,14,21
7	Проектирование организа-ционных структур	7	-	-	7	Л 1-5 Д 14,21
8	Рационализация организа-ционной деятельности	7	-	-	7	Л 1-5 Д 15,19
9	Технологии производства и сервиса. Информационные технологии	7	-	-	7	Л 1-5 Д 16,24
10	Процессы принятия реше-ний в организациях	7	-	-	7	Л 1-5 Д 16
11	Инновации и изменения в организациях	7	-	2	5	Л 1-5 Д 7,12,17,23,26
12	Знания как фактор разви-тия организаций	7	1	-	6	Л 1-5 Д 18,20
13	Конфликты как фактор ор-ганизационных изменений	7	1	-	6	Л 1-5 Д 22
14	Стратегический анализ деятельности организации. Перспективные направле-ния развития организаций	7	-	-	7	Л 1-5 Д 6,7,13
Итого		99	6	4	89	
Экзамен		9			9	
Всего		108	6	4	98	

2. СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА

Тема 1. Теория организации как наука

Место и роль теории организации в системе современных знаний. Предпосылки появления теории организации как науки, стадии развития. Объект и предмет дисциплины. Методы теории организации.

Эволюция знаний об организации. Научное управление (Ф.У. Тейлор). Принципы организации А. Файоля. Бюрократическая теория организации М. Вебера. Всеобщая организационная наука – тектология А.А. Богданова. Факторы эффективной организации Р. Лайкерта. Теория Гласиера. Концепция эффективной организации (структура – 5) Г. Минцберга. Теория организационных структур И. Ансоффа. Теория институтов и институциональных изменений Д. Норта. Ресурсная теория организации. Современные направления теоретических разработок.

Контрольные вопросы по теме:

1. Каковы особенности предмета исследования теории организации?
2. Чем обусловлена необходимость применения специальных методов исследования организации?
3. Чем определяется место теории организации в системе современных знаний?
4. Какие дисциплины, с вашей точки зрения, исполняли роль теории организации до ее выделения в самостоятельную область знаний?
5. Как различается в теории и на практике организация и координация?

Тема 2. Организация как система

Понятие «организация», подходы к определению. Системный подход к изучению организации. Системные свойства организации: целостность, делимость, гомогенность, гетерогенность, иерархичность, централизованность, адаптивность, эмерджентность. Открытые и закрытые системы. Модель организации как открытой системы.

Понятие и структура внутренней среды организации (цели, персонал, технологии, структура, культура). Миссия и цели организации. Метод «дерева целей». Функции предприятия. Концепция жизненного цикла организации. Жизненный цикл продукции. Подходы к выделению стадий жизненного цикла организации. Характеристики организации на протяжении жизненного цикла.

Организационная бюрократия и контроль.

Контрольные вопросы по теме:

1. В чем проявляется эффект синергии рыночной организации?
2. Чем определяется всеобщее значение организаций?
3. Что и почему первично в организации: процесс или система?
4. Что обуславливает развитие организаций?
5. Охарактеризуйте последовательность возникновения, становления и развития организации с позиции ее генезиса на конкретных примерах.

Тема 3. Классификация организаций

Критерии типологизации организаций. Хозяйственные и социальные организации. Формальные и неформальные организации. Коммерческие (хозяйственные товарищества и общества; производственные кооперативы; государственные и муниципальные унитарные предприятия) и некоммерческие организации (потребительские кооперативы; общественные или религиозные объединения; благотворительные и другие фонды; ассоциации; учреждения).

Малые, средние и большие предприятия. Государственные, муниципальные и частные предприятия. Головные, дочерние и зависимые организации. Единичные (корпорация, венчур, джоббер и пр.) и групповые формы организаций (холдинг, картель, консорциум, синдикат, трест, концерн, пул). Транснациональные компании и финансово-промышленные группы.

Основные правовые формы организации: общество с ограниченной ответственностью, акционерное общество, полное товарищество, коммандитное товарищество, производственный кооператив, унитарное предприятие.

Контрольные вопросы по теме:

1. Определите понятие и значение формы организации.
2. Назовите критерии классификации форм организации.
3. Что обеспечивает формализация организаций?
4. Определите основные направления развития современных форм организации.
5. Перечислите примеры групповых форм организации.

Тема 4. Внешняя среда организаций

Актуальность изучения внешней среды организации. Понятие и структура внешней среды. Внешняя среда прямого воздействия: потребители, конкуренты, партнеры, поставщики, торговые предприятия, органы власти. Внешняя среда косвенного воздействия: политико-правовые, экономические, физико-географические, технологические, социокультурные, ресурсные факторы. Методы диагностики состояния внешней среды: PEST-анализ, SWOT-анализ.

Неопределенность внешней среды. Простая-сложная внешняя среда. Стабильная-нестабильная внешняя среда. Адаптация к неопределенности внешней среды: буферные и пограничные зоны, дифференциация и интеграция, органический и механистический менеджмент, планирование и прогнозирование. Зависимость от ресурсов. Контроль ресурсов окружающей среды.

Контрольные вопросы по теме:

1. Какие факторы влияют на неопределенность внешней среды? От чего она зависит в большей степени: от сложности среды или ее изменений?
2. Почему сложность внешней среды обуславливает сложность организации?
3. Что такое дифференциация и интеграция? При неопределенности внешней среды какого типа наиболее (наименее) выражена одна из этих тенденций?
4. При каких внешних условиях возрастает роль организационного планирования?
5. Назовите способы адаптации организации к изменениям во внешней среде.

Тема 5. Законы развития и функционирования организации

Понятие закона развития и функционирования организации. Основные и специфические законы. Закон синергии. Закон самосохранения. Закон развития. Закон композиции и пропорциональности. Закон информированности и упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза.

Закон своеобразия. Закон социальной гармонии. Закон социальной загрузки. Закон эффективного восприятия и запоминания информации. Закон установки. Закон устойчивости информации. Закон доходчивости информации.

Контрольные вопросы по теме:

1. Проиллюстрируйте последовательность выделения, исследования и формулирования закона на конкретном примере.
2. Обоснуйте роль закона синергии в выделении и формулировании других законов организации.
3. Проанализируйте действие закона самосохранения на примере функционирования и развития конкретной организации.
4. В каких законах и как проявляется значение связей организации?
5. Как проявляется системность действия законов организации?

РАЗДЕЛ 2. КОНСТРУИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

Тема 6. Типы организационных структур

Информационные процессы в структуре организации: вертикальные и горизонтальные информационные связи. Формы горизонтальной интеграции: информационные системы, прямые контакты, рабочие группы, постоянный интегратор, команды. Условия обеспечения эффективных взаимодействий внутри рабочих групп и команд.

Централизация и децентрализация. Тенденции изменения организационных структур: от вертикальных к плоским структурам, от централизованных и децентрализованным структурам, от национальных к глобальным структурам.

Принципы формирования подразделений: функциональная, дивизиональная, мультифокусная, горизонтальная, модульная группировки.

Механистические и органические структуры. Линейная и линейно-функциональные структуры. Дивизиональные (продуктовые, территориальные, потребительские) структуры. Матричная и проектная структуры. Горизонтальная и модульная структуры. Сравнительная характеристика организационных структур, их сильные и слабые стороны.

Контрольные вопросы по теме:

1. Проанализируйте различия в понимании сущности статической и динамической организации.
2. Охарактеризуйте подходы к классификации организационных структур управления.
3. Как правила и планы помогают организации достичь вертикальной интеграции?
4. Какие механизмы обеспечивают горизонтальную интеграцию?
5. Почему в компании с горизонтальной структурой организационная культура поощряет открытость, делегирование полномочий подчиненным ответственность?

Тема 7. Проектирование организационных структур

Понятия проектирования и организационных проектов. Методы оценки организационных структур управления: экономический анализ, управленческий анализ, финансовый анализ, анализ потоков, анализ системы стимулирования, анализ механизмов координации, технологический анализ, анализ процессов самоорганизации.

Методология и методика организационного проектирования.

Классификация причин возникновения потребности в организационном проектировании. Проблемы разукрупнения российских предприятий. Разработка организационной структуры управления предприятием в условиях кризиса. Реструктуризация производственной компании.

Контрольные вопросы по теме:

1. В чем заключается системный подход к организационному проектированию?
2. Назовите факторы, вызывающие необходимость корректировки организационных структур.
3. Какие показатели могут использоваться при оценке эффективности организационной структуры?
4. Каково их практическое применение методов организационного проектирования?
5. Назовите критерии эффективности организационных решений.

РАЗДЕЛ 3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

Тема 8. Рационализация организационной деятельности

Понятие «рационализация организационной деятельности». Задачи, решаемые на основе рационализации организационной деятельности. Основные направления рационализации: усовершенствование научной организации труда, усовершенствование результатов труда, усовершенствование средств труда, усовершенствование технологических процессов.

Информационная система организации. Влияние информационных технологий на рационализацию организационной деятельности. Эволюция аппарата управления и методов его работы: «контора писаря», «механизированный офис», «электрифицированный офис», «электронный офис». Техническое оснащение управленческой деятельности. Развитие информационных технологий и электронный бизнес. Бизнес – модели предприятий электронной коммерции.

Система менеджмента качества: предпосылки появления и назначение. Эволюция методов обеспечения качества (фазы отбраковки, контроля качества, управления качеством, менеджмента качества, качества среды). Современные стандарты серии ИСО 9000-2001, ИСО 9004-2001.

Контрольные вопросы по теме:

1. Какое влияние оказывают информационные технологии на рационализацию организационной деятельности?
2. Опишите новые возможности повышения уровня деловой активности предприятия с использованием сети Интернет.

3. В чем сходство и различие понятий «управление качеством» и «менеджмент качества»?
4. Назовите основные функции службы менеджмента качества в компании.
5. Какие виды сертификатов вы знаете?

Тема 9. Технологии производства и сервиса. Информационные технологии

Понятие, признаки и виды технологий. Производственные технологии: производство малыми партиями, производство крупными партиями, непрерывное производство, гибкое производство. Сравнительная характеристика организаций с массовым и гибким производством. Сервисные технологии. Структурные характеристики сервисной и производственной организаций.

Технологии непрофильных подразделений: ремесленные, рутинные, нерутинные, инженерные технологии.

Понятие и типы технологической взаимозависимости подразделений. Объединенная (пуловая) взаимозависимость. Последовательная взаимозависимость. Обоюдная взаимозависимость. Влияние технологии на конструирование работы: ротация, упрощение, обогащение, расширение работ.

Понятие и эволюция информационных технологий. Информационные технологии принятия решений и контроля: организационные системы принятия решений, модель контроля по обратной связи, системы административного управления, сбалансированный протокол. Информационные технологии внутренней координации: интранет, системы планирования производственных ресурсов, управление знаниями. Информационные технологии внешних взаимосвязей: электронный обмен данными и экстранет, интегрированное предприятие, электронный бизнес.

Контрольные вопросы по теме:

1. Какие механизмы координации должна использовать администрация предприятия для каждого уровня взаимозависимости?
2. Чем отличаются гибкие производственные системы от других производственных технологий?
3. Каковы основные отличия конструирования сервисных фирм от производственных?
4. Производство по заказу становится в промышленных организациях типичным подходом. Подумайте, каким образом этот принцип может быть реализован в сервисных фирмах.
5. Как новая технология может способствовать обогащению работы?

Тема 10. Процессы принятия решений в организациях

Понятие организационных решений. Классификация решений, принимаемых в организации. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Индивидуальное и коллективное принятие решений: ситуации использования, критерии эффективности. Методы принятия коллективных решений: метод номинальной группы, метод «мозговой атаки», метод «коллективного блокнота», метод Дельфи и пр.

Этапы принятия решения: контроль среды, определение и диагностика проблемы, разработка альтернативных решений, оценка альтернатив, выбор лучшей альтернативы, выполнение принятого решения, контроль эффективности.

Принятие организационных решений: подход на основе теории управления, модель Карнеги, модель инкрементального процесса принятия решений. Обучающаяся организация: комбинаторная модель, модель «мусорной корзины». Восточная и западная модель принятия организационных решений.

Контрольные вопросы по теме:

1. Специалист по теории организации однажды сказал: «Организации никогда не принимают больших решений. Они принимают малые решения, которые в итоге складываются в большое». Поясните логику этого утверждения.
2. Опишите различия в восточной и западной моделях принятия решений.
3. Почему в условиях быстро меняющейся окружающей среды менеджеры больше должны заботиться о настоящем, чем о будущем?
4. Как консенсус по проблеме влияет на процесс принятия решений в организациях?
5. Когда и почему политические коалиции оказываются необходимыми при принятии решения?

РАЗДЕЛ 4. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

Тема 11. Инновации и изменения в организациях

Понятие и стратегическая роль изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Последовательность этапов организационных изменений.

Стратегические типы изменений. Изменения технологии. Методы поощрения технологических изменений: изменяемые структуры, творческие подразделения, венчурные команды. Изменение продукта и услуг. Изменение стратегии и структуры. Изменения культуры. Реинжиниринг бизнес-процессов. Факторы, препятствующие изменениям. Методы реализации изменений.

Управление инновациями как способ адаптации к рынку. Сопротивление переменам. Формы проявления сопротивления работников инновациям. Тактические приемы преодоления сопротивления инновациям. Социально-экономические и психологические мероприятия, направленные на адаптацию человека к инновациям.

Контрольные вопросы по теме:

1. Как соотносятся понятия «изменение», «инновация» и «развитие» организации?
2. Приведите пример осуществления организационных изменений и проанализируйте эффективность их воздействия на развитие организации.
3. Каким образом организации могут справиться с потребностью в стабильности и в изменении?
4. Почему организации испытывают сопротивление изменениям? Какие шаги могут предпринять менеджеры для преодоления сопротивления?
5. Известный специалист в области теории организации сказал: «Необходимость изменений порождается окружающей средой, а потребность в стабильности возникает в самой организации». Согласны ли вы с этим?

Тема 12. Знания как фактор развития организаций

Информация, знания, компетенция, интеллектуальная собственность, интеллектуальный капитал. Понятие и структура нематериальных активов организации. Сравнительная характеристика материальных и нематериальных активов. Система индикаторов, отражающих уровень развития экономики, основанной на знаниях.

Понятие и подходы к управлению знаниями (информационно-технологический, организационный, экологический и комбинированный подходы). Содержание внутрифирменного управления знаниями. Этапы приобретения и усвоения новых знаний. Условия эффективного обмена знаниями: мотивация, организационная среда, технологические решения (корпоративные порталы знаний; средства для организации совместной работы; системы управления документооборотом; продукты и решения для управления внешними информационными потоками; решения для оценки и учета интеллектуального капитала компании), обучение.

Концепция «управления талантами». Модель офиса, стимулирующего инновации и творческий поиск.

Контрольные вопросы по теме:

1. Каково значение знаний для развития организаций?
2. Охарактеризуйте основные черты и роль творческих людей в организации.
3. Какие изменения происходят в организационных структурах в связи с осуществлением функции управления знаниями?
4. Каково экономическое значение нематериальных активов и в чем сущность управления ими?
5. Каковы этапы деятельности по управлению знаниями?

Тема 13. Конфликты как фактор организационных изменений

Функциональная направленность конфликтов в организации. Взаимосвязь между уровнем конфликта и последствиями для организации. Современные концепции конфликта. Понятие конфликта. Классификация конфликтов в организации. Этапы развития конфликта.

Возможности управления конфликтным взаимодействием в зависимости от стадии его развития. Технология управления конфликтами. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны. Сотрудничество при преодолении конфликтов.

Контрольные вопросы по теме:

1. Опишите, как различия в задачах, личный опыт и характер подготовки приводят к конфликту между группами.
2. Почему умеренный конфликт считается полезным для организации?
3. В чем состоит различие между властью и полномочиями? Возможно ли, чтобы человек имел формальные полномочия и не располагал при этом реальной властью?
4. Какова роль кадровой службы в предупреждении и разрешении конфликтов в организации?
5. Опишите условия эффективности применения стратегии сотрудничества в решении организационных конфликтов.

Тема 14. Стратегический анализ деятельности организации. Перспективные направления развития организаций

Стратегическое управление организацией на основе развития внутренних ресурсов. Стратегическое управление организацией на основе изменений внешней среды. Основные тенденции в развитии глобальной среды и их воздействие на стратегию организации. Реорганизация: этапы и методы.

Перспективные направления развития организаций: развитие интегрированных операционных систем, развитие организационных структур, развитие

систем управления качеством, развитие систем стимулирования персонала, вовлечение работников в управление. Новые требования к построению организаций: ориентация на предвидение, интеграция и перекрещивание функций, глобализация, распространение информационных технологий, ориентация на акционера, гибкость и адаптивность, ведущая роль клиента, ускорение выхода продукции, возрастание роли инноваций.

Организации с «внутренними рынками», сетевые организации, виртуальные и обучающиеся организации.

Контрольные вопросы по теме:

1. Определите основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций.
2. Каковы основные направления развития организаций в рыночных условиях?
3. Проранжируйте основные факторы стратегического развития организации.
4. Опишите основные особенности сетевых, виртуальных, многомерных, круговых, интеллектуальных и обучающихся организаций.
5. В чем состоит сущность концепции реинжиниринга бизнес-процессов?

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ И ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Основными видами самостоятельной и индивидуальной работы студентов при изучении курса «Теория организации» являются:

1. Изучение дополнительной литературы с целью углубления знаний по курсу.
2. Подготовка информационных сообщений и докладов для работы на семинарских занятиях.
3. Подготовка мультимедийных презентаций по отдельным темам курса.
4. Подготовка к контрольным проверочным работам.
5. Выполнение домашних контрольных заданий.
6. Подготовка к экзамену по курсу.

Изучение дополнительной литературы по предмету необходимо при подготовке к докладам и выступлениям на практических и семинарских занятиях, к написанию контрольных работ, к коллоквиуму.

Изучение дополнительной литературы предполагает работу: во-первых, с обязательной литературой по пройденной теме, во-вторых, с дополнительной литературой (или литературой для самостоятельной работы), которая также включает периодические издания.

Доклад должен быть подготовлен с использованием не менее трех источников. Доклад оформляется в письменном виде и сдается преподавателю для контроля самостоятельной и индивидуальной работы студента.

Требования к содержанию доклада: доклад должен содержать анализ результатов теоретических и эмпирических исследований по теме, выводы, личную позицию автора. Требования к оформлению доклада: доклад должен быть написан грамотно, правильно оформлен (шрифт Times New Roman, 14 кегль, полуторный интервал, стандартные поля), иметь объем 8-10 страниц.

Домашние контрольные задания проводятся с целью проверки глубины усвоения студентами материала по курсу, а также формирования и совершенствования навыков применения теоретических знаний на практике; в частности, навыков оптимального выбора структуры управления организацией, управления организацией с учетом влияния факторов внешней среды, фазы жизненного цикла; навыков принятия решений, управления конфликтами в организациях и др.

При оценке доклада, контрольных проверочных работ и домашних контрольных заданий учитывается полнота, систематичность раскрытия темы, самостоятельность изложения материала, наличие авторской позиции по проблеме, наличие отраслевой составляющей.

Контрольная работа студента является способом самостоятельного познания учебной дисциплины. В результате выполнения работы развивается система внутренней самоорганизации студента по осмыслению лекционного материала, усвоению учебной и монографической литературы, направленная на самостоятельное изучение предмета. Предлагается следующая тематика работ по дисциплине «Теория организации».

Темы контрольных работ

1. Информация как стратегический ресурс организации.
2. Проектное управление в современных организациях.
3. Информационная система организации.
4. Эффективный тайм-менеджмент в организациях.
5. Управление инновациями в организации как способ адаптации к рынку.
6. Деловая репутация фирмы как отражение ее организационной культуры.
7. Стратегическое управление современной организацией.
8. Принципы построения самообучающейся организации.
9. Конфликты как фактор развития современной организации.
10. Особенности взаимодействия организации с внешней средой.
11. Направления совершенствования организационных структур современных предприятий.

12. Оценка эффективности деятельности организации.
13. Стратегия и тактика преодоления сопротивления персонала изменениям.
14. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами организации.
15. Нематериальные ресурсы как фактор конкурентоспособности современного предприятия.
16. Основные тенденции в развитии глобальной среды и их влияние на организацию.
17. Особенности диагностики состояния внешней среды организации и методы снижения ее неопределенности.
18. Руководство и лидерство в современной организации.
19. Особенности формирования и развития систем менеджмента качества в современных организациях.
20. Методы диагностики состояния внутренней среды организации.
21. Влияние информационных технологий на рационализацию деятельности организации.
22. Перспективные направления развития организаций.
23. Управление персоналом как фактор развития интеллектуального капитала организации.
24. Особенности формирования финансово-промышленных групп в России.
25. Транснациональные компании как фактор формирования глобальной среды.
26. Влияние российского менталитета на формирования организационной культуры.
27. Роль кадровой службы в преодолении и разрешении организационных конфликтов.
28. Особенности реинжиниринга бизнес-процессов современной организации.
29. Особенности эволюции организационных структур управления.
30. Характеристики организационного потенциала и технология его формирования.

Структура контрольной работы

Структура работы включает в себя следующие составляющие: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

Титульный лист содержит информацию о вузе и его ведомственной принадлежности, название кафедры, заголовок «Контрольная работа», название предмета и темы, фамилию студента и преподавателя, проверившего работу.

Содержание включает перечень заданий или план работы.

Введение – вступительный раздел к основному тексту, обосновывающий выбор темы, ее актуальность и значимость для науки и практики.

Основная часть включает в себя изложение основных положений темы контрольной работы, анализ основных понятий и характеристик явлений или

процессов. Основная часть выражается в разделах контрольной работы (Раздел 1, Раздел 2 и т.д.)

Заключение предполагает логически стройное изложение полученных выводов.

Библиографический список содержит в себе перечень использованных научных источников (не менее 5 наименований).

Объем контрольной работы должен составлять 15-20 печатных страниц белой бумаги формата А4, кегль 14, межстрочный интервал 1,5 пт, шрифт Times New Roman. Номера страниц проставляются по центру нижнего поля страницы. Форматирование страницы формата А4: все поля по 2 см. Работа должна быть выполнена по единой схеме. Требование единства относится не только к содержанию, но и к способу оформления работы.

Рецензирование и оценка контрольной работы

Рецензия является способом общения преподавателя и студента. Преподаватель проверяет всю работу студента и отмечает на полях или в тексте допущенные ошибки. В соответствии с этим преподаватель строит свое заключение о качестве выполненной студентом работы. Преподаватель отмечает допущенные ошибки, неточности и рекомендует способы их устранения.

Оценивая контрольную работу, преподаватель обращает внимание:

- на умение студента работать с рекомендованной основной и дополнительной литературой;
- навыки логического мышления;
- культуру письменной речи;
- знание порядка оформления текста, ссылок, составления библиографии.

В случае отрицательной оценки работы студент должен поработать над замечаниями, которые были даны преподавателем: заново написать работу на ту же тему, поправить ее частично, решить новые задачи и т.п.

Не допускается замена студентом выполненного и проверенного задания с замечаниями на новое задание. Необходимо работать над замечаниями и выполнить контрольную работу в соответствии с требованиями преподавателя и высшей школы.

Не допускается заимствование или копирование контрольных работ, выполненных другими студентами, механическое переписывание материала учебника или перепечатывание статей из сети Интернет. Допускается осмысленное изложение своими словами указанных источников.

Таким образом, **формами контроля** за самостоятельной работой студентов являются:

1. Устный опрос на семинарских занятиях.

2. Заслушивание докладов и сообщений по отдельным вопросам темы.
3. Участие в групповой дискуссии.
4. Написание эссе по проблемным вопросам.
5. Подготовка и представление мультимедийных презентаций.
6. Решение тестовых заданий.
7. Проверка и защита контрольных работ.

4. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Занятие 1. Классификация организаций

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Охарактеризуйте основные подходы к классификации организаций.
2. Дайте краткую характеристику правовых форм организации (общество с ограниченной ответственностью, акционерное общество, полное товарищество, коммандитное товарищество, производственный кооператив, унитарное предприятие).
3. Укажите принципы деятельности коммерческих и некоммерческих организаций.
4. Опишите групповые формы организаций и цели создания таких объединений (холдинг, картель, консорциум, синдикат, трест, концерн, пул).
5. Охарактеризуйте типы организаций с глобальноориентированной стратегией (транснациональные корпорации, финансово-промышленные группы, международные совместные предприятия). Приведите примеры.
6. Каковы актуальные направления развития организаций и новые их формы (виртуальные, сетевые, обучающиеся организации).

Занятие 2. Управление инновациями в организациях

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятие «инновация». Виды инноваций в организациях.
2. Опишите ситуации, когда требуется разработка и реализация каких-либо новшеств в организации.
3. Управление инновациями как способ адаптации к рынку.
4. Сопротивление переменам. Формы проявления сопротивления работников инновациям.
5. Тактические приемы преодоления сопротивления инновациям.
6. Социально-экономические и психологические мероприятия, направленные на адаптацию человека к инновациям.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Основной образовательной программой подготовки бакалавров по направлению 080400 – «Управление персоналом» лабораторных работ по дисциплине «Теория организации» не предусмотрено.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе организации учебного процесса используются как традиционные, так и активные формы и методы обучения:

- лекции в сопровождении мультимедийных презентаций;
- практические занятия;
- письменные и устные домашние задания;
- подготовка и защита контрольной работы;
- групповая дискуссия с использованием методов «мозгового штурма»;
- разбор конкретных ситуаций из практики;
- деловые и ролевые игры;
- словарный диктант, ориентированный на знание основных понятий и терминов дисциплины;
- тестирование с применением бумажной и электронной технологий;
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение домашних заданий;
- работа с экспертами из числа работников предприятий-работодателей вуза и т.д.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Результаты освоения дисциплины	Формы контроля				
	Устные опросы, понятийные диктанты, контрольные работы	Подготовка докладов, сообщений, презентаций	Деловые и ролевые игры, решение ситуаций (кейсов)	Тесты *	Защита контрольной работы
Знать характеристики и формы организаций; законы их функционирования	+	+		+	+
Знать способы адаптации организации в рыночной среде; факторы и этапы организационных изменений	+	+	+	+	+
Знать направления рационализации организации; проектирования организационных структур управления	+	+	+	+	+
Знать структуру нематериальных активов; подходы к оценке эффективности деятельности организаций	+	+	+	+	+
Уметь формулировать рыночную стратегию предприятия на основе его сильных и слабых сторон	+	+	+	+	+
Уметь определять состав работ по повышению устойчивости организации с учетом ее стадии жизненного цикла	+	+	+		+
Уметь использовать приемы преодоления сопротивления работников инновациям	+	+	+		+
Уметь проектировать социальную и технологическую подсистемы организации		+	+	+	+
Уметь создавать организационные условия для стимулирования творческой активности персонала	+	+	+		+
Владеть методом построения «дерева целей» организации	+	+	+		+
Владеть методикой диагностики причины организационных конфликтов; технологией разрешения конфликтных ситуаций	+	+	+	+	+

* Для тестирования студентов используются тестовые материалы, разработанные автором рабочей программы, и представленные в оболочке AST

8. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Теория организации как наука. Теория организации в системе наук.
2. Организация как система. Системный подход к изучению организации.
3. Организация как открытая система.
4. Классификация организаций.
5. Корпоративные формы организации: корпорация, холдинг, консорциум, конгломерат, картель, синдикат, трест.
6. Финансово-промышленные группы: сущность, задачи, особенности функционирования.
7. Транснациональные компании.
8. Международные совместные предприятия.
9. Классические теории организации (научное управление, административная теория, бюрократическая теория).
10. Современные теории организации (система-4, структура-5 и пр.)
11. Современные направления теоретических исследований организации.
12. Миссия и цели организации. Метод «дерева целей».
13. Внешняя среда организации: компоненты, методы изучения.
14. Неопределенность окружающей среды. Формы адаптации организации к неопределенности окружающей среды.
15. Внутренняя среда организации: компоненты, методы изучения.
16. Жизненный цикл организации. Особенности управления им.
17. Закон синергии.
18. Закон самосохранения.
19. Закон развития.
20. Закон композиции и пропорциональности.
21. Закон информированности и упорядоченности.
22. Закон единства анализа и синтеза.
23. Специфические законы организации (законы своеобразия, социальной гармонии, социальной загрузки, эффективного восприятия и запоминания информации, установки, устойчивости информации, доходчивости информации).
24. Понятие организационной структуры управления. Тенденции изменения организационных структур.
25. Вертикальные и горизонтальные информационные связи. Централизация и децентрализация.
26. Принципы формирования подразделений. Типы взаимозависимости подразделений (объединенная, последовательная, обоюдная).
27. Линейная, линейно – функциональная структуры управления организацией.
28. Дивизиональная и проектная структуры управления организацией.

29. Горизонтальная и модульная структуры управления.
30. Механистические и органические формы организаций.
31. Организационное проектирование: понятие, этапы.
32. Методы организационного проектирования. Оценка эффективности организационных проектов.
33. Технологии производства и сервиса.
34. Рационализация организационной деятельности: понятие, направления.
35. Электронный бизнес.
36. Информационная система организации.
37. Система менеджмента качества как форма адаптации организации к внешней среде.
38. Принятие решений: этапы и методы.
39. Организационная культура: понятие, компоненты, механизмы изменения.
40. Эффективность деятельности организации: понятие, виды, подходы к определению.
41. Инновации в организациях: понятие, виды. Стадии изменений.
42. Сопротивление переменам: понятие, формы преодоления.
43. Функциональные и дисфункциональные конфликты в организациях.
44. Диагностика сути и источника конфликтов в организации.
45. Стратегии разрешения организационных конфликтов.
46. Материальные и нематериальные активы организаций. Приобретение знаний в организациях: этапы, способы.
47. Особенности управления знаниями в организации.
48. Организационные изменения: понятия, направления.
49. Реорганизация: этапы и методы.
50. Сетевые, виртуальные, обучающиеся организации. Организации с «внутренними рынками».

9. ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ ДИСЦИПЛИНЫ (ГЛОССАРИЙ)

Бенчмаркинг – процесс измерения и сравнения бизнес-процессов организации с бизнес-процессами лидирующих фирм (отрасли, мира) с целью получения информации, которую можно использовать для улучшения; процесс, включающий установление компанией ключевых сфер совершенствования работы своей фирмы, идентификацию и изучение лучшей практики других компаний в этих сферах, и внедрение новых процессов и систем, обеспечивающих рост их производительности и качества.

Бизнес-единица – относительно самостоятельное производственно-коммерческое подразделение, объединяющее все функции и виды деятельности, необходимые для разработки, производства и реализации какого-либо конкретного вида продукции или группы видов продукции.

Бюрократическая организация – организация, в которой велика роль безличного, рационального метода, основанных на таких элементах, как ясно определенные полномочия, ответственность, формальный учет и единообразное применение стандартных правил.

Венчурные команды – метод поощрения творческого начала в организациях, в соответствии с которым небольшая инновационная команда получает статус самостоятельной компании.

Вертикальные связи – коммуникативная и координационная активность, связывающая верхний и нижний уровни организации.

Верчурный фонд – фонд, предоставляющий финансовые ресурсы сотрудникам, разрабатывающим новые идеи, продукты или направления бизнеса.

Взаимозависимость – степень, в которой подразделения зависят друг от друга в отношении ресурсов или материалов, необходимых для решения задач.

Виртуальная команда – команда, созданная из членов, разделенных организационно или территориально, но связанных с помощью передовых информационных и коммуникационных технологий. Члены виртуальных команд часто используют Интернет и единое программное обеспечение, позволяющее работать без личных контактов.

Внутренняя интеграция – ситуация в организации, при которой ее члены развивают коллективную идентичность и знают, как работать вместе эффективно.

Всеобщий менеджмент качества (TQM) – современная интегрированная концепция качества, рассматривающая качество как результат мероприятий и операций, осуществляющихся на протяжении всего производственного цикла и охватывающих технологический процесс, экономическую и социальную сферы.

Вспомогательная технология – работа подразделения, важная для организации, но прямо не связанная с ее основной миссией.

Гибкие производственные системы – производственные системы, использующие компьютеры для связывания воедино роботов, станков, конструкторских разработок и инженерного анализа, что позволяет быстро переключаться с изготовления одного продукта на другой.

Горизонтальная связь – коммуникации и координации, осуществляемые между подразделениями организации по горизонтали.

Горизонтальная структура – структура, которая исключает иерархию власти и границы между подразделениями. В ней команды работников органи-

зуются в соответствии с основным рабочим процессом; работа осуществляется командами от начала и до конца, а информационный и материальный поток позволяет доставлять продукцию непосредственно потребителям.

Горизонтальное предприятие – предприятие с минимумом иерархических уровней внутри организации, мощной информационной системой, а также системой поощрения инициативности менеджеров и работников всех уровней.

Декомпозиция – это процедура системного анализа, заключающаяся в разбиении целого на части с целью их детального изучения.

Жизненный цикл организации – подход к развитию организации и ее изменениям, описывающий ее рождение, старение и, в конечном счете, смерть.

Жизненный цикл продукции – временной интервал, включающий несколько стадий, каждая из которых отличается особым характером процесса изменения объема производств во времени.

Закон – это общепринятое правило, которое признается обязательным для исполнения.

- **закон единства анализа и синтеза:** благодаря использованию в процессах управления организацией анализа и синтеза обеспечивается настройка организационной системы на оптимальный вариант достижения поставленной цели.

- **закон информированности и упорядоченности:** любая социальная организация способна к выживанию только в том случае, если она обеспечена полной, достоверной и упорядоченной информацией.

- **закон композиции и пропорциональности:** в рамках достижения единой цели существует объективная тенденция организаций к созданию устойчивых объединений с соблюдением принципов соразмерности и пропорциональности.

- **закон развития:** в процессе жизнедеятельности организации происходят необратимые и закономерные изменения, направленные на максимальное использование энергетического потенциала для достижения поставленной цели, в результате чего происходит качественное изменение состояния организации.

- **закон самосохранения:** любой организации как социально-экономической системе присуще стремление к самосохранению (выживанию) за счет оптимального использования кадровых и материальных ресурсов.

- **закон синергии:** в любой организации возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящий в нее элементов.

Закрытая система – система, которая автономна, замкнута и не зависит от окружающей среды.

Закрытое акционерное общество – объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное акционерным капиталом ограниченного круга лиц.

Запрограммированные решения – повторяющиеся и четко определенные процедуры решения проблем.

Знания – структурированная (классифицированная, с выявленными логическими, семантическими и ассоциативными связями) информация, имеющая практическую значимость для бизнеса.

Ингрессивность – постепенное формирование организацией новых качеств.

Индивидуализация производства – использование компьютеризации и гибких производственных процессов, позволяющих компаниям производить большие партии продукции или предоставлять услуги в соответствии с конкретными пожеланиями клиентов.

Инкрементальное изменение – серии непрерывных улучшений, поддерживающих равновесие организации в целом и часто затрагивающие только ее отдельную часть.

Интегратор – должность или подразделение, созданные исключительно для координации деятельности других подразделений.

Интегрированное предприятие – организация, использующая передовые информационные технологии, позволяющие тесно координировать работу внутри компании, а также ее контакты с поставщиками, потребителями и партнерами.

Интеллектуальный капитал – сумма знаний, которыми располагает организация, ее опыта, суждений, процессов, инноваций и открытий.

Интранет – частная информационная сеть компании, использующая протоколы и стандарты Интернета, но доступная только сотрудникам.

Интуитивное принятие решений – использование опыта и личных суждений при решении проблем вместо последовательного и ясного логического рассуждения.

«Кабинет скурса» – отдельная небольшая неформальная высокоавтономная и часто секретная группа, занимающаяся революционными бизнес-идеями.

Картель – долговременное договорное объединение ряда организаций, выполняющих функции, связанные с формированием благоприятной инфраструктуры их бизнеса. Входящие в него организации не теряют юридической, финансовой и другой самостоятельности при решении своих уставных задач.

Качество – это совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности.

Коммандитное товарищество – объединение участников предпринимательской деятельности (товарищей) с вкладчиками, несущими ответственность в пределах внесенных ими сумм.

Консорциум – форма объединения, создаваемая на основе соглашения между банками, фирмами, государствами для совместного проведения финансовых операций, наукоемких проектов.

Конфликт – это социальное явление, способ взаимодействия людей при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов, противостояние взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух и более сторон.

Корпорация – организация (союз организаций), созданная для защиты интересов и привилегий ее участников и образующая самостоятельное юридическое лицо.

Лидерство в низких ценах – стратегия увеличения доли рынка за счет меньших издержек по сравнению с конкурентами.

Лицо, принимающее решение (ЛПР) – это лицо, обладающее правом выбора из множества альтернатив, несущее ответственность и принявшие решения и заинтересованное в разрешении имеющейся проблемы.

Малопартионное производство – производственный процесс, часто по заказу клиента, который механизирован незначительно и в основном выполняется вручную.

Международное совместное предприятие – фирма, созданная двумя или несколькими национальными предприятиями с целью наиболее полного использования своего потенциала.

Метод «дерева» целей (метод структуризации) – это метод, позволяющий выявить количественные и качественные взаимосвязи и отношения между целями, увязать их разные уровни с конкретными средствами и сроками достижения.

Метод «коллективного блокнота» предполагает создание банка идей, которые заносятся членами рабочей группы в «блокнот».

Метод «мозговой» атаки представляет собой способ организации исследования по оперативному демократическому поиску рациональных решений определенной проблемы на основе использования творческих возможностей и коллективного взаимодействия различных специалистов.

Метод 6-3-5 заключается в систематизации процесса нахождения идей, основанных на трех вариантах, которые представлены каждым из шести участников поисковой группы за пять минут.

Метод SWOT-анализа – это метод анализа стратегического положения предприятия на основе оценки его сильных и слабых сторон, возможностей и угроз ему.

Метод Делфи – это метод получения экспертных оценок путем последовательного неоднократного анкетирования экспертов.

Механистическая структура – структура организации, для которой характерны правила, процедуры, четкая иерархия полномочий и централизованное принятие решений.

Миссия – это философия организации.

Модульная структура – структура, внутри которой организация передает многие или большую часть своих основных процессов другим компаниям на контрактной основе и координирует их деятельность из своей небольшой штаб-квартиры.

Неопределенность – ситуация, которая возникает, когда лица, принимающие решение, не имеют достаточной информации о факторах окружающей среды и испытывают трудности в прогнозировании внешних изменений.

Непрерывное производство – полностью механизированный производственный процесс, не имеющий начала и конца.

Ниша – область во внешней среде, имеющая уникальные ресурсы и потребности.

Ноу-хау – это непатентуемые управленческие, технические, экономические или другие знания и практический опыт, представляющие коммерческую тайну.

Обучающаяся организация – организация, в которой каждый сотрудник лично вовлечен и в идентификацию и решение проблем. Это позволяет организации в целом непрерывно экспериментировать, совершенствоваться и расширять свои возможности.

Общество с ограниченной ответственностью – объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное долевым капиталом одного или нескольких лиц, отвечающих по обязательствам общества.

Органиграмма – графическая интерпретация процесса выполнения управленческих функций, их этапов и входящих в них работ, описывающая распределение организационных процедур разработки и принятия решений между подразделениями, их внутренними структурными уровнями и отдельными работниками.

Организационная культура – это набор ценностей, убеждений и способов мышления и понимания окружающего мира, который является общим для всех членов организации и преподается новым членам как правильный.

Организационная окружающая среда – все, что существует за пределами организации и потенциально может оказывать влияние на организацию в целом или отдельные ее части.

Организационная структура управления – это совокупность специализированных органов управления – подразделений, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой для достижения целей организации.

Организационная экосистема – система, формирующаяся при взаимодействии сообщества организаций с их окружающей средой и обычно нарушающая традиционные приемы производства.

Организационное проектирование представляет собой специальный вид деятельности, заключающейся в исследовании, разработке и внедрении организационных проектов создания и совершенствования элементов, подсистем и системы управления в целом на основе новых результатов с целью повышения эффективности их функционирования.

Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения цели (целей).

Органическая структура – структура, которой свойственны свободное осуществление деятельности, адаптивные процессы, неявная иерархия полномочий и децентрализованное принятие решений.

Основная технология – рабочий процесс, непосредственно относящийся к миссии организации.

Открытое акционерное общество – объединение участников, не несущих ответственности по его обязательствам, учрежденное свободно вносимым и обращающимся акционерным капиталом.

Открытые системы – это системы, взаимодействие которых с окружающей средой носит двусторонний характер: системы влияют на окружающую среду и наоборот.

Подсистема – это выделенное по определенным правилам и признакам целенаправленное подмножество взаимосвязанных элементов любой природы.

Принятие решений – это особый вид деятельности, направленный на выбор лучшей из имеющихся альтернатив.

Процесс – организованная группа взаимосвязанных задач и форм деятельности, которые при одновременном осуществлении преобразуют входные ресурсы в продукт, представляющий ценность для потребителей.

Рационализация – это усовершенствование, улучшение, осуществление более целесообразной организации управленческого и исполнительского труда.

Рационализация организационной деятельности – это процесс, обеспечивающий улучшенное, а значит более качественное состояние системы за счет четкой организации производственной деятельности, путем использования новейших достижений науки и техники во всех подразделениях предприятия, включая его управляющую и управляемую подсистемы.

Реинжиниринг – преобразование организации с вертикальной структурой в соответствии с ее горизонтальными потоками и процессами.

Реинжиниринг бизнес-процессов – метод кардинальной перестройки бизнес-процессов в целях достижения качественного и, более высокого уровня показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия; используется как комплексное средство реорганизации предприятия или отдельных ее организационных единиц.

Сертификация – деятельность по подтверждению соответствия продукции (процессов, систем) установленным требованиям.

Синдикат – объединение предприятий, которое берет на себя осуществление всей коммерческой деятельности при сохранении производственной и юридической самостоятельности входящих в него предприятий, но потере ими коммерческой независимости.

Система – это целенаправленный комплекс взаимосвязанных элементов любой природы и отношений между ними.

Система организации – это совокупность взаимосвязанных управляемой и управляющей подсистем, их субподсистем и элементов, взаимодействующих между собой и внешней средой с помощью материально-технических и информационных средств и участвующих в процессе функционирования по обеспечению предназначения организации и достижению установленных целей.

Системный подход – это подход к исследованию объекта как системы, в которой выделены элементы, внутренние и внешние связи, наиболее существенным образом влияющие на результаты его функционирования. Задачи, решаемые на основе данного подхода, могут быть двух типов: системного анализа или системного синтеза.

Совместное предприятие – отдельная структура, обеспечивающая возможность совместного развития, распределения издержек и проникновения на новые рынки, создаваемая двумя или более активными фирмами-спонсорами.

Социальная ответственность – обязательство руководства компании принимать решения и действовать таким образом, чтобы организация вносила вклад в благосостояние общества и рассматривала его интересы наряду со своими собственными.

Социальный аудит – количественная оценка этических, социальных и экологических последствий операций организации.

Стандартизация – деятельность по установлению норм, правил и характеристик, которым должна соответствовать продукция (система, процесс).

Тайм-менеджмент – это управление временем.

Теория организации – это наука, изучающая принципы и закономерности формирования, развития и распада организаций.

Технология – это процесс превращения сырья, материалов, информации, идей в готовый продукт деятельности организации – товар или услуги.

Транснациональная компания (ТНК) – корпорация, переросшая национальные рамки и осуществляющая деятельность на мировом рынке через свои заграничные филиалы и дочерние фирмы.

Трест – долговременное договорное объединение ряда организаций, при котором входящие в него организации теряют свою производственную, финансовую и коммерческую самостоятельность.

Финансово-промышленные группы (ФПГ) – диверсифицированные многофункциональные структуры, образующиеся в результате объединения капиталов предприятий, кредитно-финансовых и инвестиционных институтов, а также других организаций.

Формализация – степень, в которой организация использует правила, процедуры и письменную документацию.

Холдинг – это компания, владеющая контрольными пакетами акций других компаний.

Цели организации – это конкретизация миссии в форме, доступной для управления процессом их реализации.

Центр ответственности – подразделение, имеющее право самостоятельно распоряжаться полученным доходом, использовать свою часть полученной прибыли и обязательно отчислять часть полученной прибыли материнской компании, отвечающее за достижение определенного результата своей деятельности.

Экономичность – это количество ресурсов, используемых для выпуска единицы продукции. Она может быть выражена как отношение входящих ресурсов к выходящей продукции. Если организация способна достичь данного уровня производства с меньшим количеством ресурсов, чем другая организация, она считается более экономичной.

Элемент – это неделимая часть системы.

Эмерджентность – это свойство системы, которое отражает появление у нее свойств, не присущих составляющим ее элементам.

Эффект – это результат чего-либо.

Эффективность объекта – это результативность создания и использования объекта, определяемая как отношение суммарного полезного эффекта к совокупным затратам ресурсов, усилий на его достижение.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

*Основная **

1. Демчук О.Н., Ефремова Т.А. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: Флинта, МПСИ, 2009.
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=208859>]
2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008.
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=157473>]
3. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012.
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=325586>]
4. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012.
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=325598>]
5. Смирнов Э.А. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: ИД РИОР, 2009.
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=179709>]

Дополнительная

6. Аверченков И.Л. Стратегии конкурентной борьбы: Тренинги и кейсы. – М.: Речь, 2008.
7. Адизес И. Управляя изменениями. – СПб.: Питер, 2008.
8. Галюк А.Д. Теория организации: Метод. рекомендации по изучению курса. – Екатеринбург: УрГУПС, 2010. *
[https://www.usurt.ru/in/files/umm/umm_2420.pdf]
9. Дафт Р.Л. Теория организации. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. *
10. Джонстон Р., Слак Н. Организация, планирование и проектирование производства. – М.: ИНФРА-М, 2009.
11. Жигун Л.А. Теория организации: Словарь. – Москва: НИЦ Инфра-М, 2012.
* [<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=263260>]
12. Иванова Т.Ю., Приходько В.И. Теория организации. Электронный учебный курс (CD-ROM). – М.: Кнорус, 2009.
13. Коллис Д., Монтгомери С. Корпоративная стратегия: Ресурсный подход. – М.: Олимп-Бизнес, 2007.
14. Кузнецов Н.В., Тихомирова О.Г. Теория организации, самоорганизации и управления. Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпринимательских структур: Учеб. пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2012.
* [<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=248763>]
15. Куинн Р., Мэнкинс м., Сайсонс Р., Стил Р. Эффективная организация. – М.: Альпина бизнес Букс, 2008.

16. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учеб. пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2011. *
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=214999>]
17. Латфуллин Г.Р., Райченко А.В. Теория организации: Учебник. – СПб.: Питер, 2008. *
18. Лукичёва Л.И. Управление интеллектуальным капиталом. – М.: Омега-Л, 2007.
19. Мазур И.И. Управление качеством. – М.: Омега-Л, 2007.
20. Мариничева М.К. Управление знаниями на 100%: Путеводитель для практиков. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
21. Организационная структура и стратегия: Учебный видеокейс: организационное проектирование. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: ЗАО «Решение: учебное видео», 2009.
22. Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
23. Теория организации. – М.: ИЦ РИОР, 2010. *
[<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=212053>]
24. Третьякова Е.П. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: Кнорус, 2009.
25. Шаталова Н.И. Самостоятельная работа студента: Метод. пособие. – Екатеринбург: УрГУПС, 2012. * [https://www.usurt.ru/in/files/umm/umm_2918.pdf]
26. Яськов Е.Ф. Теория организации. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. *

(*) литература имеется в библиотеке УрГУПС

Интернет-ресурсы

1. <http://eur.ru> – Библиотека экономической и управленческой литературы.
2. <http://grebennikon.ru/journal-6.html> – Менеджмент сегодня. Журнал, электронная библиотека.
3. <http://www.aup.ru/library/> – Электронная библиотека экономической и деловой литературы.
4. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.
5. <http://www.chelt.ru> – Журнал «Человек и труд».
6. <http://www.econom.nsc.ru> – Виртуальная экономическая библиотека.
7. <http://www.ecsocman.edu.ru/> – Экономика. Социология. Менеджмент. – Федеральный образовательный портал.
8. http://www.gaudeamus.omskcity.com/PDF_library_economic_finance.html – Электронные библиотеки России – Бесплатные полнотекстовые pdf-учебники студентам.
9. <http://www.hr-journal.ru/> – Журнал «Работа с персоналом».

10. <http://www.inion.ru> – Сайт ИНИОН – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
11. <http://www.jourclub.ru/> – Учебная литература, электронные учебники.
12. <http://www.projectmanagement.ru> – Форум по управлению проектами в России.
13. <http://www.socionet.ru/> – СОЦИОНЕТ – научно-образовательная социальная сеть.
14. <http://www.vopreco.ru> – Журнал «Вопросы экономики».

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В целях формирования и развития указанных компетенций в процессе освоения дисциплины «Теория организации» используются:

- демонстрационные слайды;
- видеоролики;
- электронные учебники;
- пакеты прикладных программ SPSS, Vortex (для обработки и анализа данных эмпирических исследований), а также «Гарант», «Консультант плюс» (для получения справочной информации правового характера).

Лекции и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях кафедры «Управление персоналом и социология» и других аудиториях университета, оснащенных современной мультимедийной и проекционной техникой, управляемой ПК.

12. ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Уральский государственный университет путей сообщения»

(ФГБОУ ВПО «УрГУПС»)

Кафедра «Управление персоналом и социология»

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

на 201__ 201__ учебный год

по дисциплине «ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

для подготовки бакалавров по направлению

080400 – «Управление персоналом»

Основание: _____

В рабочую программу вносятся следующие изменения: _____

Дополнения и изменения внесены на заседании кафедры «Управление персоналом и социология», протокол № _____ от _____ 201__ г.

Автор рабочей программы _____ А.Д. Галюк

Зав. кафедрой
«Управление персоналом и социология» _____ Н.И. Шаталова

Директор ИЗО _____ Ш.К. Валиев

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Пример оформления таблиц и рисунков

Таблица 1 – Распределение персонала по возрасту (в динамике за 2010-2012 гг.)

Категории возрастов	2010 г.		2011 г.		2012 г.	
	Чел.	Удельный вес, %	Чел.	Удельный вес, %	Чел.	Удельный вес, %
Всего, из них:	1274	100	1213	100	1157	100
До 30 лет	236	18,52	208	17,15	210	18,15
От 31 до 40 лет	223	17,50	227	18,71	232	20,05
От 41 до 50 лет	208	16,33	190	15,66	202	17,46
От 51 и выше	607	47,65	588	48,48	513	44,34

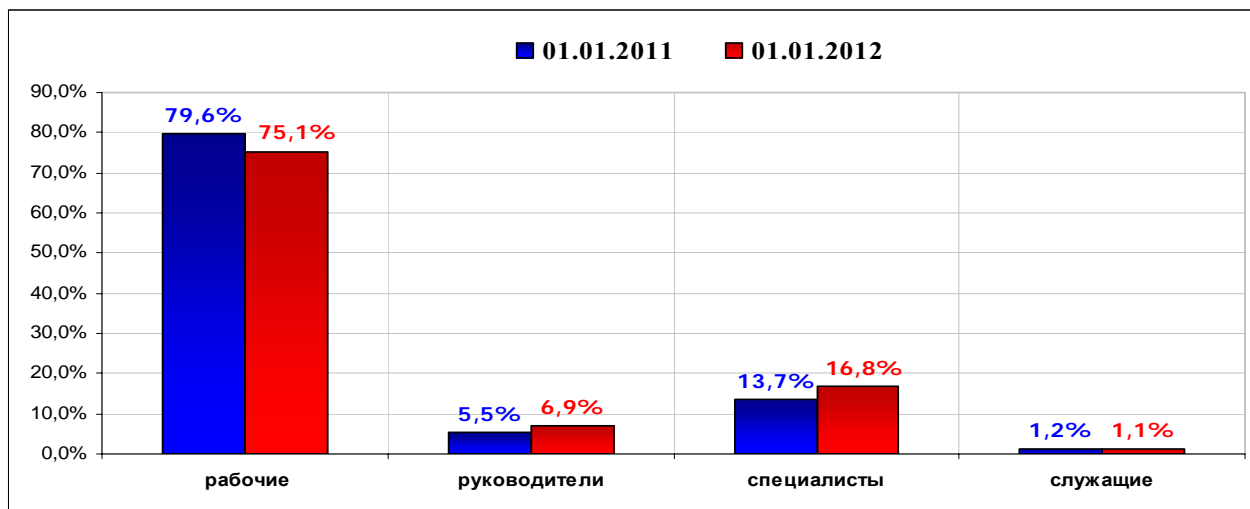


Рисунок 1 – Динамика численности персонала по категориям