

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.2 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки:

38.04.02 *Менеджмент*

Направленность (профиль): *Менеджмент организации*

Трудоемкость: 3 за

Промежуточная аттестация: зачет

Автор: В.И. Чистякова, канд. экон. наук, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины состоит в формировании знаний и умений о создании, функционировании и развитии организации, о поведении работников и коллективов, освоение методов целенаправленного формирования поведения, обеспечивающего эффективную работу организации.

- в области организационно-управленческой деятельности:
 - изучение теоретических основ и методологии организационного развития и изменений, поведения на различных уровнях организации;
 - формирование системного подхода к организационному развитию и изменениям;
 - овладение современными управленческими технологиями по разработке и реализации программ организационного развития и изменений;
 - формирование нового управленческого мышления, необходимых знаний для решения практических задач по организации успешной работы своих подчиненных путем формирования результативных форм поведения.
- в области аналитической деятельности:
 - поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
 - анализ существующих форм организации управления; разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
 - анализ и моделирование процессов управления;
- в области научно-исследовательской деятельности:
 - выявление и формулирование актуальных научных проблем;
 - разработка программ научных исследований и разработок, организация их выполнения;
 - разработка методов и инструментов проведения исследований и анализа их результатов;
 - разработка организационно-управленческих моделей процессов, явлений и объектов, оценка и интерпретация результатов;
 - поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по теме исследования;
 - подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций;
- в области педагогической деятельности:
 - преподавание управленческих дисциплин;
 - разработка образовательных программ и учебно-методических материалов.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» включена в вариативную часть обязательных дисциплин учебного плана направления 38.04.02 *Менеджмент*.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплины: «Теория и практика принятия организационно-управленческих решений», «Современные

проблемы менеджмента» и содержательно дополняет дисциплину вариативной части «Управление организацией».

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих дисциплин: «Современный стратегический анализ», «Управление корпоративными стратегиями».

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний

Понятие организации. Объект, предмет и метод теории организации. Функции теории организации. Формирование и развитие теории организации.

Заслуги А.А. Богданова в разработке организационной науки.

Развитие организационной науки в трудах отечественных теоретиков.

Значение теории организации в процессе познания, цель выделения и формирования данной области знаний, логика постановки и разрешения задач организации.

Теория организации как универсальный инструмент исследования, отражения и построения процессов и систем.

Взаимосвязь теории организации с другими областями знаний.

Тема 2. Генезис и система законов организации

Природа организации. Природа процесса организации. Двойственная объективно-субъективная природа возникновения, становления и развития организации.

Соотношение между объективным и субъективным. Генезис организации в виде логической последовательности возникновения, становления и развития объективных, субъективных и смешанных взаимосвязей ее материального, интеллектуального смешанного проявления.

Закон как объективная, существенная, устойчивая связь явлений или событий. Последовательность выявления и формулирования закона. Система законов организации. Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа (синтеза). Закон развития. Законы композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации.

Взаимосвязь и согласованность как синергетический эффект организации наиболее полно и всесторонне проявляющиеся в системном действии ее законов.

Тема 3. Свойства организации. Динамическая организация

Значение свойств организации в развитии теории. Свойства, ассоциирующиеся с понятием организации.

Критерии, по которым наиболее эффективно осуществляется классификация свойств организации. Проявление объективной и субъективной природы в формировании и развитии свойств организации.

Специфические свойства организации и примеры их проявления.

Определения процессов объективной, субъективной и смешанной организации. Критерии определения составляющих процесса организации. Типовая модель построения процесса организации.

Примеры, иллюстрирующие процессы организации. Место и роль индивидуума в организации. Общая классификация процессуальной организации.

Инструментарий и механизм организации. Инструментарий как комплекс средств целенаправленного воздействия и методов их применения. Различия инструментов исследования и воздействия. Ранжирование инструментов по силе действия, сложности применения, частоте использования.

Тема 4. Место и роль организации в управлении

Первичность системы организации. Вторичность системы управления ею. Примат организации над управлением – основное объективное условие их возникновения, становления и развития.

Управление как форма интеллектуального процесса. Управление организацией как процесс целенаправленного воздействия какого-либо субъекта на объект.

Наличие организации как системы – необходимое предварительное условие для построения и осуществления процесса управления.

Раскрытие роли организации в управлении как принципа, функции, метода, структуры, процедуры. Сравнение проявлений «самоорганизация» и «самоуправление». Самоорганизация как одна из функций проявления самоуправления. Анализ соотношений организации и управления в конкретных ситуациях.

Проблемно-ориентированная лекция. Основная проблема – место и роль организации в управлении. Дискуссионные вопросы – раскрытие роли организации в управлении как принципа, функции, метода, структуры, процедуры. Сравнение проявлений «самоорганизация» и «самоуправление». Самоорганизация как одна из функций проявления самоуправления. Анализ соотношений организации и управления в конкретных ситуациях

Тема 5. Социально-экономические организации

Генезис социально-экономических организаций. Разновидности организаций. Социальная организация как социальная система. Классификация социально-экономических организаций по целям создания, формам функционирования, направлениям специализации.

Обоснование выделения основных организационно-правовых форм социально-экономических организаций в Гражданском кодексе Российской Федерации. Государственные и муниципальные организации. Формальные и неформальные организации. Хозяйственные организации.

Основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций. Выделение социально-экономических организаций, участвующих в развитии конкретных ситуаций.

Тема 6. Основы проектирования организаций

Значение и задачи организационного проектирования, основные методологические принципы. Факторы проектирования организации. Процесс формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур.

Оценка эффективности организационных проектов.

Переход от целей организации к ее структуре. Эволюция организационной структуры.

Современные требования к организации управления: ориентация на предвидение, интеграция и перекрещивание функций, глобализация, распространение информационных технологий, ориентация на акционера, гибкость и адаптивность, ведущая роль клиента, ори-

ентация на создание добавленной стоимости и качество работы, ускорение выхода продукции, возрастание роли инноваций и предпринимательства.

Основные характеристики механистического и органического подходов к проектированию организации.

Сущность основных методов проектирования организационных структур: аналогий, экспертный, структуризации целей, организационного моделирования.

Тенденции развития организации. Модели организаций как объектов управления. Новые научные модели управления организацией.

Тема 7. Организационные изменения и развитие организации

Сущность, состав и содержание организационных изменений, их соотношение с функционированием и развитием организации. Реструктуризация и реорганизация управления компанией.

Основные недостатки существующих организационных структур. Основные факторы развития организации.

Проявление организационных изменений в организационных структурах управления, иерархии, распределении полномочий, построении коммуникаций, формулировании процедур и осуществлении взаимодействия органов и субъектов управления.

Формирование взаимодействия между организационными изменениями и развитием организации на этапах жизненного цикла организации.

Модели организационных изменений Л. Грейнера, Е и О.

Тема 8. Разработка программы реорганизации

Сущность реорганизации структуры управления. Подходы к реорганизации управления компанией. Содержание и структура программы организационного развития и изменений.

Этап первый – подготовка реорганизации. Разработка мер по обеспечению поддержки организационных изменений. Мобилизация работников, которые будут выполнять программу реорганизации. Методы управления: анализ изменений, создание системы управления изменениями.

Этап второй – сбор информации и определение проблем. Задача этапа – выявление продуктов и услуг, ориентированных на потребителя. Методы управления: моделирование поведения потребителей, моделирование процессов.

Этап третий – выработка общего и полного понимания решаемых проблем. Задача этапа – выделение основных и вспомогательных видов деятельности, охватываемых процессом реорганизации. Методы управления – анализ трудового процесса, концептуальное видение.

Этап четвертый – организационно-техническое проектирование. Цель этапа – дать технические характеристики процесса реорганизации. Задачи этапа – определение необходимых технических ресурсов и технологий. Методы управления – информационное проектирование, анализ трудового процесса.

Этап пятый – социальное проектирование. Цель – выявление социальных аспектов процесса реорганизации. Задачи этапа – определение необходимых технических и трудовых ресурсов в период проведения реорганизации. Методы управления – квалификационная матрица, организационная перестройка.

Этап шестой – преобразования. Цель этапа – разработка экспериментальной версии и законченного производственного реорганизационного проекта. Задачи – обеспечение и сохранение непрерывности процесса перемен. Методы управления.

Тема 9. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения

ния

Становление организационного поведения как научной дисциплины. Предмет и задачи организационного поведения. Система организационного поведения и ее структура.

Моделирование организационного поведения.

Основные теории для моделирования организационного поведения: психоанализа, бихевиоризма, гуманистической психологии.

Лекция-дискуссия. Дискуссионные вопросы: становление организационного поведения как научной дисциплины. Предмет и задачи организационного поведения. Система организационного поведения и ее структура.

Моделирование организационного поведения.

Основные теории для моделирования организационного поведения: психоанализа, бихевиоризма, гуманистической психологии.

Тема 10. Личность и ее социальная роль в организации

Понятие личности. Личность как субъект организационного поведения. Социальная роль. Структура социальной роли. Установка личности. Социализация личности. Необходимость изменения установок личности.

Способы преодоления препятствий и изменения установок.

Уровень притязания личности. Уровень самоуважения.

Теория самопознания. Принципы теории самопознания.

Персональное развитие в организации. Личностный потенциал. Требования социальной роли. Классификация системы правил и норм.

Стимулирующее подкрепление. Удовлетворенность трудом.

Тема 11. Группа как субъект организационного поведения

Понятие группы. Группа в организации. Групповая динамика.

Структура понятия «группа»: взаимодействие и принадлежность.

Типы групп.

Формирование группы и ее основные характеристики. Процессы формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция, коммуникация.

Структура группы: размер и состав группы, статус, роли, нормы.

Сплоченность. Значение сплоченности для понимания роли группы в организации. Укрепление сплоченности. Разрушение сплоченности.

Потенциал группы и его результативность.

Тема 12. Конфликты и управление поведением в конфликтных ситуациях

Понятие конфликта. Виды конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей.

Управление конфликтной ситуацией. Модель конфликта как социального процесса. Правила поведения в условиях конфликта.

Стресс как реакция на внешнюю ситуацию. Физиологические, психологические и поведенческие отклонения у людей под влиянием стресса. Внешние, организационные, групповые и индивидуальные причины стресса. Способы профилактики стрессов: на уровне организации, на уровне индивида.

Тема 13. Влияние организационной культуры на поведение членов организации

Понятие и содержание организационной культуры. Структура и отличительные признаки организационной культуры. Виды организационной культуры.

Организационная культура и эффективность деятельности организации. Свойства организационной культуры.

Подходы к формированию организационной культуры: внутренний, когнитивный, символический и побуждающий.

Поддержание и развитие организационной культуры. Основные способы управления организационной культурой.

Проблемно-ориентированная лекция. Основная проблема – понятие и содержание организационной культуры. Структура и отличительные признаки организационной культуры. Виды организационной культуры.