

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.Б.7 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 3 з.е.

Промежуточная аттестация: зачет

Автор: В.А. Суровцева, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины — ознакомление магистров с основными теоретическими концепциями социальных организаций и организационным проектированием как междисциплинарной областью знания, связанной с изучением человеческого потенциала и трудовой деятельности.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

– в области организационно-управленческого вида профессиональной деятельности:

- реализации основных управленческих функций деятельности организации;

- формирование способности к решению ключевых проблем управленческой деятельности;

– в области аналитической и консультативной профессиональной деятельности:

- развитие навыков аналитического и эмпирического исследования организации, структурного и функционального анализа систем;

- оценка эффективности действующей организационной структуры;

– в области научно-исследовательской и педагогической деятельности:

– определение основных этапов и базовых концептуальных подходов к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации;

– изучение способов и особенностей взаимодействия организаций с различными уровнями их внешнего социально-экономического окружения;

– в области проектной деятельности:

– формирования навыков проектирования и перепроектирования социально-экономических систем и подсистем.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» включена в базовую часть общенаучного цикла дисциплин учебного плана направления 38.04.03 *Управление персоналом*.

Программа дисциплины строится на предпосылке, что студенты владеют знаниями по менеджменту, полученными в бакалавриате, и базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплины «Развитие систем менеджмента качества».

Освоение дисциплины необходимо для последующего успешного освоения таких управленческих дисциплин, как «Современные проблемы управления персоналом», «Современные проблемы менеджмента», «Технологии управления развитием персонала».

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-31 - способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности;

ПК-32 - владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Теория организации в системе социально-управленческих наук. Организация как предмет междисциплинарного изучения. Вклад различных наук в теорию организации.

Тектология А.А. Богданова как всеобщая организационная наука. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой.

Структура и статус теории организации. Объект и предмет исследования теории организаций в рамках классической, неклассической и постнеклассической парадигм рационального познания. Методы исследования организаций.

Иерархия организационных моделей. Макроуровень: тектология, теория систем, кибернетика. Мезоуровень: теория организаций, теория управления, теория информации и т.д. Микроуровень: организация и управление фирмой, организация предпринимательства, организация информационной системы и т.д.

Тема 2. Фундаментальные законы организации

Зависимость, закономерность и закон. Условия перерастания зависимости в закон. Динамические и статические законы. Общие и частные законы.

Различие между законами организации и законами для организаций. Типология объективных законов организации. Специфические законы социальной организации. Содержание законов социальной организации. Взаимодействие законов организации и их практическое приложение.

Закон синергии как основной закон организации. Потенциал организации и его виды. Факторы, определяющие потенциал организации. Общий потенциал организации и схема его формирования. Положительный и отрицательный синергетический эффект. Управление синергетическим эффектом. Основные показатели созидательного синергетического эффекта.

Определения закона развития. Социальная организация как живой организм. Факторы и формы развития организации. Взаимосвязь прогресса и регресса. Развитие и жизненный цикл организации. Принципы закона развития и их действие в организациях.

Закон самосохранения. Динамическое и статическое равновесие. Устойчивость структуры и системы. Ограничения сохранения устойчивости для организационных систем. Условия и механизм действия закона самосохранения в социальных организациях. Характеристики уровней самосохранения. Варианты реализации закона самосохранения.

Закон единства анализа и синтеза. Анализ и синтез как элементы гармонизации. Особенности и процедуры анализа и синтеза в социальных организациях. Варианты реализации закона и их следствия.

Закон композиции-пропорциональности. Проблемы целенаправленных систем и закон композиции-пропорциональности. Множественность целей организации. Иерархия

целей. Принципы закона композиции-пропорциональности и их реализация в социальных системах.

Закона информированности-упорядоченности. Упорядоченность как характеристика системы. Энтропия как мера неопределенности и пути противодействия ее росту. Информационные потоки в организации. Профессиональная и фоновая информация как мера насыщенности. Варианты реализации и следствия закона информированности-упорядоченности.

Закон наименьших сил. Определение А.А.Богданова. Действие закона наименьших сил в различных системах. Связь закона наименьших сил с другими организационными законами.

Тема 3. Основные принципы функционирования организации

Подходы к классификации принципов управления организацией.

Статика и динамика организационных систем. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом.

Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями и др. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом.

Принципы соответствия оптимальности: принцип соответствия между целями и ресурсами, принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления, принцип прямооточности, принцип ритмичности и др.

Принципы рационализации. Понятие и цель рационализации в организационных системах. Формулировка принципа последовательного подключения. Эффективность рационализации. Последовательность выполнения этапов при рационализации. Формулировка принципа всесторонности входной информации. Принцип внутренней рационализации.

Принцип аудита. Составные части и особенности профессионального аудита организаций. Основные принципы организационного аудита.

Тема 4. Организация и ее бизнес среда

Внутренняя и внешняя среда организации и критерии их различия. Проблемы границы организации. Внешняя среда организации как условие и ограничение функционирования и выживания организации. Представления о балансе и изоморфности. Принцип изоморфности организации А.Хоули.

Среда как система финансовых ресурсов и сырья, как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы. Сложность организации как фактор, обуславливающий сложность среды. Работы представителей ситуационного подхода.

Внешняя среда как макроокружение. Социокультурная природа макроокружения. Институциональный изоморфизм. Микроокружение. Среда как совокупность активных социальных субъектов. Целевое окружение. Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Концепция ресурсной зависимости. Логика обеспечения баланса со средой. Пассивная естественная рациональная адаптация, целевое рациональное воздействие на среду. Естественный отбор и селекция.

Динамика среды. Стабильные среды. Устойчиво динамичные среды. Неустойчиво динамичные среды. Флуктуации среды и проблемы эффективности функционирования организации. Буферный эффект как способ защиты от случайных изменений среды (Дж.Томпсон, П.Лоуренс и Дж.Лорш). Представление о частичном балансе и неустойчивом балансе со средой.

Тема 5. Системный и антисистемный подходы в теории организации

Системы и подсистемы. Макроскопические свойства систем. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Контур обратной связи.

Управляемые системы и их особенности. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Ультраустойчивые системы. Совместимость систем. Оптимизация систем. Системы со случайностью.

Исследование систем. Основные понятия и категории системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.

Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода. Возникновение и развитие антисистемного подхода, основные представители: К.Вейк, Р.Гринвурд, А.Петтигрю, С.Робинс, Д.Сильверман, Б.Хайнингс. Критика системного подхода и классической теории организации со стороны антисистемного подхода. Точка зрения Д. Сильвермана на роль человеческой деятельности в организации. Организация как организационная анархия (К.Вейк).

Роль организационной культуры при конструировании единства восприятия реальности внутри организации (А.Петтигрю, С.Роббинс). Концептуальные характеристики антисистемного подхода: отказ от изучения онтологии организации; интересубъективность и др.

Тема 6. Организационное проектирование

Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования. Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного проектирования.

Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Процесс и стадии формирования организационной структуры.

Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования. Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта.

Особенности проектирования подсистемы управления персоналом в рамках нового предприятия, действующего и в условиях реорганизации. Постановка целей, проектирование подсистем системы управления персоналом, разработка механизма функционирования новой системы управления персоналом.

Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Признаки оптимальной организационной структуры: наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление и др.

Тема 7. Оценка эффективности организационных систем

Выживание как предельная оценка эффективности организации. Критерии оценки эффективности: прибыль, доля на рынке, объем продаж, производительность, удовлетворение потребностей, адаптивность к внешним изменениям.

Организационная экономика как раздел теории организации. Теория агентских отношений: принципалы и агенты; организационный контракт и агентские издержки. Теория трансакционных издержек, границы эффективности фирмы.

Основные организационные издержки. Механизмы обмена, управления и контроля. Рыночный контроль, бюрократический контроль, клановый (фирменный) контроль.

Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг.

Аудит кадровой подсистемы. Критерии оценки эффективности функционирования подсистемы управления персоналом.