

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления

Кафедра маркетинга и управления персоналом



Г.И. Грекова
2017 г.

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО
ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Профили: «Инновационные технологии управления персоналом
организации», «Управление персоналом государственной и муниципальной
службы»

Рабочая программа

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела
А.Н. Макаревич
подпись И.О.Фамилия
05 06 2017 г.
число месяц

Разработал доцент КМУП
(должность)
Н.А. Шорохова
подпись И.О.Фамилия
11 мая 2017 г.
число месяц

Принято на заседании кафедры
Протокол № 10 от 11.05 2017 г.
Заведующий кафедрой
М.М. Омаров
подпись И.О.Фамилия
11 мая 2017 г.
число месяц

1 Цели и задачи учебного модуля

Рабочая программа модуля «Теория организации и организационного проектирования» составлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Целями учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования» является формирование у магистрантов формированием теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию системы управления организацией и ее персоналом на основе организационного проектирования, проведению системного обследования и анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, разработке организационного проектирования СУП.

Задачами освоения «Теория организации и организационного проектирования» являются овладение знаниями и приобретение умений и навыков:

- по формированию организационной структуры системы управления персоналом;
- разработке кадровой политики и инструментов ее реализации;
- анализу и моделированию системы управления персоналом;
- по обоснованию организационных проектов.

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Учебный модуль входит в базовую часть блока Б1. Дисциплины (модули), (БП.Б.1) и базируется на знаниях и умениях, полученных магистрантами в процессе обучения по программе бакалавриата. Изучение программного материала данной дисциплины должно способствовать освоению модулей УМ «Технологии управления персоналом», «Инновационный кадровый менеджмент», «Управление трудом и HR-инжиниринг» и при подготовке ВКР.

3. Требования к результатам освоения модуля

В соответствии с компетентностной моделью выпускника, направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профили «Инновационные технологии управления персоналом организации», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» в результате изучения модуля «Теория организации и организационное проектирование» студент должен обладать следующими **общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями:**

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ОПК-6);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

В результате освоения учебного модуля студент должен знать, уметь и владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ОК-1	базовый	теоретико-познавательные и системные принципы и категории, а также научного (формально-логического, математического, статистического, организационного) инструментария для исследования системы организационных отношений	Умеет использовать теоретико-познавательные и системные принципы и категории, а также научный инструментарий для исследования системы организационных отношений.	навыками использования научного инструментария для исследования системы организационных отношений.
ОПК-3	базовый	основные современные проблем управления персоналом в организации	всесторонне рассматривать и оценивать современные проблемы управления персоналом в организации	навыками всестороннего изучения и оценки современных проблем управления персоналом в организации
ОПК-6	базовый	Структуру, процесс и методы разработки стратегии организации, ее кадровой стратегии во взаимосвязи с принципами корпоративной социальной ответственности	разрабатывать и реализовывать стратегии организации, ее кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности	навыками разработки и реализации стратегии организации, ее кадровой стратегии с использованием принципов корпоративной социальной ответственности
ПК-1	базовый	как применять на практике принципы, механизмы и этапы формирования кадровой и социальной политики организации	разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику в соответствии со	способностью применять практический опыт разработки стратегии в сфере управления персоналом

			стратегическими планами организации	
ПК-9	базовый	основы разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	основами разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

4 Структура и содержание учебного модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля

Таблица 2 распределение учебных часов для направления 38.03.03 – «Управление персоналом» (очная форма)

Учебная работа (УР)	Всего в 1 семестре	Коды формируемых компетенций
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	ОК-1 ОПК-3 ОПК-6 ПК-1 ПК-9
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)::		
- лекции	9	
- практические занятия	27	
- внеаудиторная СРС, в том числе экзамен	171	
Аттестация:		
- экзамен	36	

Таблица 3 распределение учебных часов для направления 38.03.03 – «Управление персоналом» (заочная форма)

Учебная работа (УР)	Всего в 1 семестре	Коды формируемых компетенций
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	ОК-1 ОПК-3 ОПК-6 ПК-1 ПК-9
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ)::		
- лекции	6	
- практические занятия	14	
- внеаудиторная СРС, в том числе экзамен	196	
Аттестация:		
- экзамен	36	

4.2 Содержание и структура учебного модуля

Раздел 1. «Теория организации в системе научных знаний»

Тема 1.1 Введение в теорию организации.

Сущность теории организации и ее место в теории и практике управления. Эволюционное развитие теории организации как науки и практики. Основопологающие идеи теории организации: Ф. Тейлор, А.Файоль, М. Вебер, Э. Мэйо, Д. МакГрегор, Г. Саймон. Современные направления функционирования организаций: реинжиниринг, концепция внутренних (организационных) рынков корпораций, теория альянсов, концепция экологически осознанного руководства.

Тема 1.2 Системный подход к изучению организации.

Сущность организации как системы. Свойства организационных систем. Внешняя и внутренняя среда организации и их взаимодействие.

Тема 1.3 Организационные структуры.

Сущность структурного подхода к изучению организации. Типы организационных структур. Классификация организаций.

Тема 1.4 Жизненный цикл организации.

Сущность эволюционного подхода к развитию организации. Миссия организации. Цели организации и основные принципы целеполагания.

Тема 1.5 Свойства, принципы и законы организационного развития.

Свойства организаций. Принципы организационного развития. Общие законы организационного развития. Специфические законы организационного развития.

Раздел 2. «Организационное проектирование»

Тема 2.1 Проектирование организационной структуры управления.

Понятие организационной эффективности. Основные принципы организационного проектирования. Реинжиниринг организационных систем. Оценка эффективности организационных систем.

Тема 2.2 Организационное проектирование системы управления персоналом.

Цели системы управления персоналом, этапы организационного проектирования системы управления персоналом. Методы построения СУП. Системный анализ. Метод декомпозиции. Метод последовательной подстановки. Метод сравнений. Динамический метод. Метод структуризации целей. Экспертно-аналитический метод. Принципы, характеризующие требования к формированию СУП.

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.3 Лабораторный практикум – не предусмотрен базовым учебным планом.

4.4 Курсовая работа – предусмотрена базовым учебным планом.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы представлены в Приложении А.

4.5 Организация изучения учебного модуля

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А.

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения магистрантами учебного модуля и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; семестровый – по окончании изучения учебного модуля в виде экзамена.

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, по всем формам контроля в соответствии с положением об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования.

По положительным результатам семестровой аттестации студенту засчитывается трудоемкость учебного модуля в зачетных единицах и выставляются баллы рейтинга и оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале:

- отлично – (90-100)% от 50хТ или 45-50 баллов для Т=1 ЗЕ;
- хорошо – (70-89)% от 50хТ или 35-44 балла для Т=1 ЗЕ;
- удовлетворительно – (50-69)% от 50хТ или 25-34 балла для Т=1 ЗЕ;
- неудовлетворительно – менее 50% от 50хТ или менее 25 б. для Т=1 ЗЕ.

К экзамену не допускается студент, не набравший минимально допустимого количества баллов.

Критерии оценивания качества освоения магистрантами и оценка по шкале для учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования»:

- оценка «отлично» – 270-300 баллов.
- оценка «хорошо» – 210-269 баллов.
- оценка «удовлетворительно» – 150-209 баллов.
- оценка «неудовлетворительно» – менее 150 баллов.

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует
неудовлетворительно	отсутствует знание и понимание теоретического содержания курса; несформированность большей части практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, очень низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, ниже минимального); отсутствует мотивация к обучению.
удовлетворительно	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к минимальному); низкий уровень мотивации к обучению.
хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания курса; недостаточность в обосновании отдельных собственных суждений, не оказывающая значительного влияния на формирование практических

	умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; средний уровень мотивации к обучению.
отлично	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; обоснование собственных суждений с учетом сформированных необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; высокий уровень мотивации к обучению.

Содержание видов контроля и их график отражены в технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено **Картой учебно-методического обеспечения** (Приложение В)

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для осуществления образовательного процесса по модулю (очно) рекомендуется *использование*:

- для проведения лекций, а также практических занятий – аудитории, оборудованной мультимедийным оборудованием.

возможно использование:

- для проведения семинарских занятий – компьютерного класса с современными ПК и установленным на них лицензионным программным обеспечением. На персональных компьютерах должны быть установлены: ОС Windows 7 (Windows XP), MS Office 2007-2010 (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint).

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля

Б – Технологическая карта

В – Карта учебно-методического обеспечения УМ

Г – Лист внесения изменений

Приложение А

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования»

Целями учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования» является формирование у магистрантов формированием теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию системы управления организацией и ее персоналом на основе организационного проектирования, проведению системного обследования и анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, разработке задания на организационное проектирование.

Задачами освоения «Теория организации и организационного проектирования» являются овладение знаниями и приобретение умений и навыков: по формированию системы управления персоналом; разработке кадровой политики и инструментов ее реализации; анализу и моделированию процессов управления персоналом; по обоснованию организационных проектов.

Изучение УМ «Теория организации и организационного проектирования» требует свободного владения приемами работы в различных Internet-приложениях (как поисковых системах, так и в специальных сайтах по вопросам бюджетного управления персоналом).

Из-за небольшого количества лекционных занятий, большая часть теоретической подготовки приходится на самостоятельное изучение. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости в практикумах по УМ «Теория организации и организационного проектирования».

Выполнение практических заданий является обязательным для всех обучающихся. Магистранты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Структура и содержание модуля

УМ «Теория организации и организационного проектирования» предусматривает следующие виды учебных занятий: теоретические (лекционные), практические занятия, самостоятельную работу.

Содержание основных разделов, а так же методы и средства проведения занятий представлены ниже, в табл. 1.

Таблица 1 - Структура и содержание модуля

№	Содержание основных разделов	теоретические	практические
<i>Раздел 1 Теория организации в системе научных знаний</i>			
1.1	Введение в теорию организации	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания,

			доклад тест
1.2	Системный подход к изучению организации	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания
1.3	Организационные структуры	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания, тест
1.4	Жизненный цикл организации.	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания
1.5	Свойства, принципы и законы организационного развития	Лекция-презентация	Разноуровневые задачи и задания
Раздел 2 Организационное проектирование			
2.1	Проектирование организационной структуры управления	Лекция-презентация	Кейс-задачи, доклад
2.2	Организационное проектирование системы управления персоналом	Лекция-презентация	Кейс-задачи, тест

Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля

Целями учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования» является формирование у магистрантов формированием теоретических и методологических знаний и практических навыков по формированию системы управления организацией и ее персоналом на основе организационного проектирования, проведению системного обследования и анализа состояния системы управления организацией и ее персоналом, разработке задания на организационное проектирование.

Задачами освоения «Теория организации и организационного проектирования» являются овладение знаниями и приобретение умений и навыков: по формированию системы управления персоналом; разработке кадровой политики и инструментов ее реализации; анализу и моделированию процессов управления персоналом; по обоснованию организационных проектов.

Большая часть теоретической подготовки магистрантов осуществляется на основе самостоятельной работы. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на практических занятиях.

Методические рекомендации по выполнению практических занятий

Практические занятия предназначены для обеспечения более глубокого усвоения материала модуля, закрепления необходимых знаний, получаемых в процессе изучения и развития у навыков и умений, как основы успешной управленческой деятельности в сфере бюджетного управления персоналом.

Практические занятия

- Практическое занятие 1. (разноуровневые задачи и задания, доклад).
Практическое занятие 2. (разноуровневые задачи и задания, тест).
Практическое занятие 3. (разноуровневые задачи и задания, тест).
Практическое занятие 4. (разноуровневые задачи и задания).
Практическое занятие 5. (разноуровневые задачи и задания,).
Практическое занятие 6. (кейс-задачи, доклад,)
Практическое занятие 7. (Кейс-задачи, тест).

Формы контроля

Контроль освоения студентами содержания учебного модуля является одним из важнейших элементов учебного процесса. От его качественной организации зависит эффективность управления обучением, и, в конечном итоге, качество подготовки студентов по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Система контроля знаний УМ «Теория организации и организационного проектирования», включает тестовые материалы, разноуровневые задачи и задания, кейс-задачи, темы докладов к семинарским занятиям.

Основными задачами контроля УМ «Теория организации и организационного проектирования» являются:

- определение уровня знаний, умений и навыков студентов;
- систематизация знаний;
- стимулирование сознательного и активного отношения к учебе;
- мотивация к использованию дополнительной учебной литературы с целью ликвидации пробелов в знаниях.

В соответствии с Положением НовГУ об аттестации студентов основными формами контроля уровня подготовки студентов по дисциплине являются экзамен и текущий контроль.

Согласно ОП и учебному плану направления 38.04.03 Управление персоналом, для оценки качества усвоения программы предусмотрены текущий и семестровый формы контроля:

– текущий: контроль выполнения практических аудиторных и домашних заданий, работы с источниками. Подобный контроль проводится либо в письменной форме (тестовое задание или задание в рабочей тетради) после изучения темы на лекционном занятии, либо в устной - на семинаре.

Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Цель текущего контроля - проверить степень и качество усвоения изучаемого материала, определить необходимость введения изменений в содержание и методы обучения. В процессе текущего контроля оценивается самостоятельная работа обучающегося над изучаемым материалом: полнота выполнения заданий, уровень усвоения учебных материалов по отдельным разделам дисциплины, работа с дополнительной литературой, умения и навыки индивидуальных и групповых презентаций, групповой работы, овладение практическими навыками аналитической, исследовательской работы.

Форма текущего контроля - устная или письменная. Они представлены в Методических указаниях по проведению практических занятий и руководстве по самостоятельной работе студентов по УМ «Теория организации и организационного проектирования».

Итоговый (семестровый) контроль по дисциплине «Теория организации и организационного проектирования» осуществляется посредством теоретического экзамена. Содержание экзамена соответствует программе УМ, равномерно охватывая все ее разделы.

Экзамен проводится в форме теста, включающего 30 закрытых вопросов, с вариантами ответов.

К сдаче теоретического экзамена по УМ «Теория организации и организационного проектирования» допускаются магистранты, успешно выполнившие практические задания по программе дисциплины.

Демонстрационный вариант оценочных средств по учебному модулю «Теория организации и организационного проектирования»

Оценочное средство «ТЕСТ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Выполнение тестирования является оценочным средством рубежного контроля и оценки входящих знаний, умений и навыков студентов при освоении учебного модуля. Тест проводится в часы аудиторной самостоятельной работы студентов. Тест может использоваться для оценки знаний по отдельным темам рабочей программы так и для итогового тестирования.

ТЕСТ (пример)

1. Теория организации:

- а) наука, изучающая основные принципы, законы и закономерности природы и общества;
- б) наука о принципах, законах и закономерностях создания, развития и функционирования организаций;
- в) наука о количественных соотношениях и качественных характеристиках объектов окружающего мира.

2. Организация как социальное явление:

- а) группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний;
- б) большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте;
- в) частный предприниматель, ведущий самостоятельную коммерческую деятельность.

3. Организационная система:

- а) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием;
- б) единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенное для целенаправленной деятельности;
- в) сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.

4. Закон теории организации:

- а) устойчивая связь явлений и событий, присущая достаточно большому количеству организаций;
- б) правила поведения, принятые в конкретной организации и отраженные во внутренней документации;
- в) контрактные и договорные обязательства членов организации, регламентирующие их деятельность.

5. Синергия:

- а) сохранение энергии в замкнутых материальных системах при любых возмущающих воздействиях со стороны окружающей среды;
- б) прирост энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий, затраченных членами коллектива;
- в) общая сумма материальных ресурсов, необходимых для решения организацией поставленных задач.

6. Закон самосохранения:

- а) стремление организации к получению любыми способами максимальной прибыли;
- б) поддержание жизнедеятельности организации путем получения заемных средств;
- в) обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов.

7. Закон развития:

- а) реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли;
- б) обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации;
- в) повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности организации.

8. Закон информированности и упорядоченности.

- а) в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации;
- б) наибольшими возможностями устойчивого, поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной, структурированной информацией;
- в) в конкурентной борьбе побеждает организация, обладающая максимальными денежными средствами, которые она может тратить на рекламу и создание положительного имиджа.

9. Закон единства анализа и синтеза:

- а) научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему;
- б) метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития;
- в) методика описания работы подразделений организации с учетом их функциональной направленности.

Оценочное средство «РАЗНОУРОВНЕВЫЕ ЗАДАЧИ И ЗАДАНИЯ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) направлена на оценивание компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.

РАЗНОУРОВНЕВАЯ ЗАДАЧА, ЗАДАНИЕ (пример)

1. Фирма А – одна из крупнейших американских корпораций, уже занимающая ведущее место в электронике. Фирма Б – это всего лишь 2 человека, когда-то бросивших колледж. Их начальный капитал составляет 1300 долл., полученных от продажи автобуса «Фольксваген». Их штаб-квартира располагается в спальне одного из партнеров, а сборочный «конвейер» – в гараже. Кто окажется более успешной – фирма А или фирма Б? Фирма А – это «Ар Си Эй», которая обанкротилась в 1976 г. Фирма Б – это «Эпл Компьютер Продактс», которая в 1982 г., всего лишь через 6 лет после начала деятельности вошла в список 500 самых преуспевающих фирм.

2. Две фирмы в ресторанном бизнесе. Первая расположена в старой части города в старом здании. Готовят и обслуживают здесь превосходно, но владельцы отказываются вывешивать рекламу для своих клиентов. Вторая компания имеет гораздо более низкие цены, повара не имеют такого опыта, готовится все большими порциями, долго хранится и разогревается по мере надобности, пока все не продается.

Она расположена в самой новой части города и предоставляет широкие возможности для рекламы. Кто из них скорее добьется успеха?

Обе фирмы процветают: первая — один из лучших ресторанов в мире «Ля Тур Д'Аржан», вторая – закусочная «Макдональдс».

3. Один студент Йелльского университета написал курсовую работу, предлагая создать авиалинию, которая доставляла бы посылки и бандероли по территории страны в течение суток. План предусматривал вытеснение такого мощнейшего конкурента, как Американская почтовая служба, несмотря на то, что плата за доставку почты была бы в 40 раз выше. Как вы думаете, какую оценку он получил?

Автор этой работы – Фредерик У. Смит, создатель компании «Федерал экспресс», которая приносит в год 600 млн долл. и самый высокооплачиваемый управляющий в США с доходом 58 млн долл. в год.

Все примеры успеха и провала фирм и компаний имеют одну общую особенность. Эту же особенность имеют корпорация «Сони», Военно-морской флот, Китайская народная республика, фондовый рынок.

1. О какой особенности идет речь? Что объединяет все ситуации?

2. Что заставляет людей объединяться в организации? Как Вы считаете, добились бы значительных успехов герои ситуаций, если бы действовали в одиночку?

Оценочное средство «ДОКЛАД»

Общие сведения об оценочном средстве.

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Темы докладов
для семинарского занятия

«Теория организации как область комплексных междисциплинарных исследований» (пример).

1. История взглядов на сущность организации.
2. Современные направления развития теории организации.
3. «Всеобщая управленческая наука. Тектология.» А.А. Богданова.
4. Основные понятия теории организации. Функциональность как основное свойство организации.

Оценочное средство «КЕЙС-ЗАДАЧИ»

Общие сведения об оценочном средстве.

Кейс – это единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию, провоцирующий дискуссию, обращая обучающихся к реальным фактам, позволяет смоделировать реальную проблему, с которой в дальнейшем придется столкнуться на практике.

КОНКРЕТНАЯ СИТУАЦИЯ

Упадок Yahoo

Цель занятия: на конкретных примерах в ходе коллективного обсуждения развить навыки анализа особенностей: функционирования и развития структуры. Рассмотреть на конкретных примерах проблемы, связанные с упадком организации, и перспективы, связанные с усилением формализации.

Все началось в 1994 году, когда Джерри Янг (Jerry Yang) и Дэвид Фило (David Filo), два выпускника Стэнфордского университета, разработали одну из первых поисковых систем, облегчающих поиск нужной информации. Сначала это было их хобби, и программа работала в рамках университетского городка. Поощряемые растущей популярностью услуги, они быстро превратили свое увлечение в бизнес, назвали свое дело Yahoo!, наняли несколько студентов Стэнфорда, не жалевших времени на то, чтобы бизнес встал на ноги. Рост компании был быстрым, но оба ее основателя Янг и Фило не хотели заниматься ее делами, предпочитая собственно технологию.

В 1995 году пост генерального исполнительного директора занял Тим Кугл (Tim Koogle). При нем прибыль компании, осуществлявшей автоматический сбор данных и имеющей специальное оборудование, достигла 400 млн долларов.

Имея шестерых сотрудников, включая Кугла, опытного в бизнесе, Yahoo! взлетела, подобно ракете, и стала обладателем одного из известнейших брендов в Интернете. Шестеро сотрудников быстро превратились в тысячу, а затем — в три тысячи, Yahoo! покупала малые компании везде, где только можно. Проблема заключалась в том, что компания работала так, как будто она по-прежнему находилась на стадии предпринимательства.

Генеральный директор Тим Кугл много сделал для сплочения людей на базе единого мировоззрения, однако он легко и естественно воспринял антикорпоративный стиль управления компанией и не смог внедрить формальные системы, необходимых для контроля за быстрорастущей организацией. Более того, внешние наблюдатели говорят, что основная проблема Yahoo! — это неспособность менеджеров компании делегировать свою власть. «Банда шестерых», нанятых компанией самыми первыми, превратилась в некий секретный клуб, в который больше никто не может проникнуть.

Большинство топ-менеджеров, попавших в компанию в результате поглощения малых фирм, в итоге ее покинули. То же самое происходит и среди менеджеров среднего звена, которых не устраивает невозможность принимать решения и самостоятельно действовать без одобрения «сверху». «Невозможно управлять компанией, имеющей три тысячи сотрудников и двухмиллиардные прибыли, командой из четырех-пяти менеджеров, — сказал Билл Бишоп (Bill Bishop), сооснователь и вице-президент компании CBS Marketwatch Inc., один из рекламодателей Yahoo!. — Такая схема не работает». Yahoo! угасает так же быстро, как и возникла. Антиуправленческий стиль хорошо работал пока

экономика переживала подъем и новые интернет-компании, нуждавшиеся в рекламных услугах Yahoo!, появлялись каждый день. Когда же компания столкнулась с проблемами «старой экономики», она стала по-настоящему страдать от утраченных талантов опытных менеджеров.

В начале 2001 года Тим Кугл ушел с поста генерального директора (оставаясь при этом председателем), дав возможность кому-нибудь другому помочь компании справиться с ее проблемами. Терри Семел, раньше работавший в Warner Brothers, вошел в совет компании в качестве генерального директора в мае 2001 года. Семел быстро установил формальные правила и системы контроля, наделил полномочиями новых многочисленных менеджеров, пришедших в компанию вместе с ним, и внес в организацию, раздираемую внутренними распрями, здоровое дисциплинарное начало. Хотя многих старых сотрудников не радует более бюрократический стиль, изменения, проведенные Семелом, весьма существенно повлияли на продажи и прибыли компании. Основатели Yahoo! Янг и Фило, по-видимому, с явной готовностью приняли помощь и одобрили управление компанией более твердой рукой.

«До настоящего времени Yahoo! прекрасно работала в климате, сложившемся в начале ее деятельности, — сказал Семел. — Однако времена меняются, меняется и сама компания». Семел стабилизировал Yahoo! и помог ей перейти на новую стадию жизненного цикла — стадию формализации. Посмотрим, сможет ли он помочь процветанию компании на стадии зрелости.

Ответьте на вопросы и подготовьтесь к обсуждению в группах:

1. Составьте список проблем организации, с которой она столкнулась.
2. Охарактеризуйте причины, вызвавшие эти проблемы.
3. Какие рекомендации по выходу организации из кризиса в отношении изменения ее структуры вы могли бы сформулировать?
4. Что означает в данном контексте антикорпоративный стиль управления компанией? В чем состоят его недостатки?
5. Какие трудности можно ожидать в Yahoo! в ближайшей перспективе? С каким этапом развития структуры могут быть связаны проблемы организации, какие есть подтверждения этому?
6. На что была направлена проведенная Терри Семелом реорганизация? На какие именно социальные процессы, отношения, климат она повлияла?
7. Охарактеризуйте особенности внешней среды, в которой действует компания. Как эти характеристики среды, ее развитие повлияли на структуру организации?
8. Предположите, как влияет эта внешняя среда на структуру жизни разных подразделений внутри организации.

Приложение Б

(обязательное)

Технологическая карта

учебного модуля «Теория организации и организационного проектирования»
семестр - 3, ЗЕТ- 6, вид аттестации - экзамен, акад.часов - 45, баллов рейтинга - 300

№ и наименование раздела учебного модуля	№ недели сем. ЛПЗ	Трудоемкость, ак.час			Форма текущего контроля успев. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия		СРС внеауд.		
		ЛЕК	ПЗ			
<i>Раздел 1. Теория организации в системе научных знаний</i>						
1.1 Введение в теорию организации	1-2	2	4	20	Разноуровневые задачи и задания, доклад	35
1.2 Системный подход к изучению организации	3-4	2	4	20	Разноуровневые задачи и задания, тест	35
1.3 Организационные структуры	5-6	2	4	19	Разноуровневые задачи и задания, тест	35
1.4 Жизненный цикл организации.	7-8	2	4	19	Разноуровневые задачи и задания	35
1.5 Свойства, принципы и законы организационного развития	9-10	2	3	19	Разноуровневые задачи и задания	35
<i>Раздел 2 Организационное проектирование</i>						
2.1 Проектирование организационной структуры управления	11-14	4	4	18	Кейс-задачи, доклад	35
2.2 Организационное проектирование системы управления персоналом	15-18	4	4	20	Кейс-задачи, тест	40
Аттестация (экзамен)				36	Тест	50
ИТОГО		18	27	171		300

Критерии оценки качества освоения студентами УМ:

- оценка «отлично» – 270-300 баллов.
- оценка «хорошо» – 210-269 баллов.
- оценка «удовлетворительно» – 150-209 баллов.
- оценка «неудовлетворительно» – менее 150 баллов.

Приложение В

Карта учебно-методического обеспечения

Учебного модуля	Теория организации и организационного проектирования					
Форма обучения	очная / заочная					
Всего часов	216	из них лекций	18 / 6	практ. занятий	27/14	лаб. раб.
курс. работа		СРС	171/ 196	проч. индив. работа		
Факультет	Управления		Кафедра	КМУП		
Для направления	38.04.03		Семестр	1		

Таблица 1 - Обеспечение учебного модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
Теория организации : учебник / Под ред. В. Г. Алиева. - 3-е изд., стер. - М. : Экономика, 2005. - 430	Ф5-16	
Подлесных В. И. Теория организации : учеб. пособие : для вузов / В. И. Подлесных, Н. В. Кузнецов ; под ред. В. И. Подлесных. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Инфра-М, 2016. - 343	Ф5-5	
Мильнер Б. З. Теория организации : учеб. для вузов / Б. З. Мильнер. - М. : Инфра-М, 2013. - 807 [и др. издания]	Ф5-2[31]	

Таблица 2 – Информационное обеспечение учебного модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
Федеральная служба государственной статистики	www.fsgs.ru ; www.gks.ru	рекомендуемый
Журнал «Эксперт»	www.expert.ru	рекомендуемый
Кадровый менеджмент	www.magazine.hr.ru	рекомендуемый
Онлайновый журнал «Управление персоналом»	www.hrm.ru/hrm	рекомендуемый
Справочно-правовая система «ГАРАНТ»	www.garant.ru	рекомендуемый

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Кузнецов Ю. В. Теория организации : учеб. для вузов (бакалавриат) / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. - М. : Юрайт, 2013. - 365	Ф5-5	
Баринин В. А. Организационное проектирование : учебник / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2005. - 397	Ф5-6	

Действительно для учебного года 2017 / 2018

Зав. кафедрой *ОРУ* М.М. Омаров *М* *мая* 20 *17* г.

СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ



Должность

подпись

расшифровка

Действительно для учебного года 2019-2020
Зав. кафедрой *ОРУ* М.М. Омаров *15.05.2019*

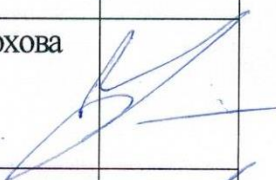
Действительно для учебного года 2018-2019

Зав. кафедрой

ОРУ М.М. Омаров

30.05.2018

Приложение Г
(обязательное)

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	ФИО лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол заседания кафедры КМУП № 6 от 16.01.2018	16.01.2018	Н.А.Шорохова	
2	Протокол заседания кафедры № 12 от 30.05.2018	30.05.2018	Н.А. Шорохова	
3	Протокол заседания кафедры КТУ № 5 от 15.01.2019	15.01.2019	Н.А. Шорохова	