

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.10 Организационное проектирование

Семестр: 4

Количество часов: 108

Количество зачетных единиц: 3

Промежуточная аттестация: зачет

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Организационное проектирование» относится к дисциплинам по выбору базовой вариативной части профессионального цикла учебного плана подготовки бакалавров направления 38.03.02 *Менеджмент*, направленность «Менеджмент организации».

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях полученных при изучении дисциплин: «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при изучении в дальнейшем таких дисциплин как «Управление человеческими ресурсами», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Государственная итоговая аттестация».

Цель и задачи дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Организационное проектирование» является формирование у обучающихся профессиональных компетенций в построении эффективных систем управления.

Для достижения цели и подготовки будущих бакалавров к эффективному применению компетенций в программе предусмотрены следующие основные задачи:

в области организационно-управленческой деятельности:

- создание у студентов системы концептуальных знаний принципов и методов проектирования организационных структур;
- овладение обучающимися профессиональными умениями и навыками построения систем управления;
- воспитание деловых качеств выпускников, способных успешно решать профессиональных задачи в организациях различной организационно-правовой формы;

в области информационно-аналитической деятельности:

- овладение навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

Содержание дисциплины

Организация как объект исследования. Понятие и законы функционирования организации. Стадии жизненного цикла организации. Эволюция представлений об организации. Концепции и подходы в изучении организации, отличительные особенности.

Организация как объект организационного проектирования. Понятие и необходимость организационного проектирования. Концепция, цели и принципы проектирования организации.

Объект и предмет изучения дисциплины «организационное проектирование», цели, задачи, структура.

Структура как основной элемент внутренней среды организации. Принципы и факторы формирования организационных структур.

Виды структур и их адаптационные возможности.

Иерархические структуры управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная (линейно-штабная). Их характеристика и область применения. Разновидности дивизиональных структур управления. Формальные и неформальные структуры.

Адаптивные структуры управления: проектные, матричные, программно-целевые, проблемно-целевые, сетевые организационные структуры. Их характеристика и область применения.

Холдинговые структуры управления. Организационные структуры транснациональных корпораций.

Современные тенденции развития организационных структур управления. Виды компаний будущего.

Понятие и этапы организационно-управленческого анализа. Источники и способы сбора необходимой информации.

Анализ миссии, системы целей и стратегии их достижения. Правила декомпозиции дерева целей в рамках заданных ограничений. Анализ системы ответственности в организации. Матрица распределения ответственности и ее связь с деревом целей.

Анализ организационной структуры. Последовательность этапов анализа организационной структуры. Качественная и количественная оценка структуры.

Анализ и оценка сложившейся системы коммуникаций в организации.

Характеристика современных подходов к проектированию структуры: функционально-структурный подход, системный подход, ситуационный подход и др. Их достоинства и недостатки.

Этапы организационного проектирования: предпроектная подготовка, проектирование организационных структур, внедрение организационного проекта.

Система методов организационного проектирования и их применение в процессе организационного проектирования (метод аналогий, экспертный метод, метод структуризации целей, метод организационного моделирования). Выбор эффективных методов организационного проектирования.

Задачи и функции топ-менеджмента организации в процессе реализации стратегии. Типы стратегических изменений: перестройка организации, радикальные преобразования, умеренные преобразования, обычные изменения, неизменяемое функционирование организации.

Типы современных организационных структур. Факторы влияющие на выбор организационной структуры в стратегическом менеджменте.

Сущность и роль организационной культуры в жизнедеятельности компании. Организационная культура как объект стратегических изменений. Составляющие корпоративной культуры, факторы влияющие на их формирование и изменения.

Стили проведения изменений. Социальная ответственность при принятии управленческих решений. Роль человеческого фактора в реализации стратегии. Сопротивление стратегическим изменениям, причины и формы. Диагностика и прогнозирование реакции на изменения. Пути преодоления сопротивления. Подготовка коллектива к проведению изменений. Лидерство и командная работа. Поддержка инициатив. Оптимизация системы стимулирования и мотивации. Профилактика и управление конфликтами. Обучение персонала.

Современные подходы к управлению персоналом организации. Основополагающие принципы концепции стратегического управления персоналом как человеческими ресурсами.

Теоретические аспекты организационного проектирования системы управления человеческими ресурсами.

Основы функционирования системы управления человеческими ресурсами организации. Функциональные подразделения и руководители, цели и задачи.

Основные этапы организационного проектирования системы управления человеческими ресурсами: предпроектный, подготовка проекта, внедрение. Процесс формирования организационной структуры: структуризация целей системы управления, определение состава функций управления, формирование подсистем и установление связей, определение полномочий и ответственности подсистем, построение конфигурации организационной структуры.

Диагностика и оценка эффективности организационных структур управления человеческими ресурсами.

Причины, порождающие потребность в организационном проектировании российских компаний.

Подходы к реструктуризации управления компанией. Разработка структуры управления в условиях кризиса.

Проблемы разукрупнения российских предприятий. Опыт реструктуризации российских компаний.

Оценка последствий реструктуризации компании с помощью приема «Шесть шляп креативного мышления».

В результате освоения учебной дисциплины у обучающихся формируются следующие основополагающие компетенции:

ОПК-3 Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (*знает* принципы и методы формирования организационных структур управления; современные типы организационных структур управления; сущность стратегического управления человеческими ресурсами; *умеет* анализировать действующие структуры управления, разрабатывать предложения по оптимизации;

выявлять барьеры в делегировании полномочий, определять пути устранения; *владеет* навыками применения методики делегирования задач и полномочий в системе управления человеческими ресурсами.

Образовательные технологии:

В преподавании дисциплины «организационное проектирование» применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии в зависимости от вида и цели учебного занятия.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующей форме:

- *вводная лекция;*
- *лекция – дискуссия;*
- *проблемно-ориентированная лекция.*

Практические занятия по дисциплине «организационное проектирование» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления управленческой деятельности с применением интерактивных форм обучения:

- *case-study;*
- *выполнение творческих заданий.*

Составитель: Е.В. Малахов, канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики