

**Аннотация к рабочей программе по учебной дисциплине  
«Теория организации»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Уровень высшего образования – бакалавриат

<b>Цель изучения дисциплины</b>	подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе формирования у обучающихся основных умений и навыков в области анализа и управления организационным развитием.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– изучить методы исследований для постановки целей и задач своей организации;</li> <li>– изучить основы организационного проектирования структуры и системы управления персоналом;</li> <li>– освоить методы построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом;</li> <li>– сформировать умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.</li> </ul>
<b>Наименование темы учебной деятельности</b>	Содержание тем дисциплины
<b>Тема 1. Сущность организации и формирование теории организации как науки</b>	<p>Организация: определение понятия и роль в жизни современного общества. Современное общество – множество самых разных организаций. Трактовка термина «организация». Характеристики сложных организаций.</p> <p>Определение основных этапов и базовых концептуальных подходов к исследованию организаций в рамках исторического развития отечественной и зарубежной теории организации: школа научной организации труда (Ф.Тейлор и др.), школа административного управления (А.Файоль и др.), школа человеческих отношений (Э.Мэйо и др.), школа поведенческих наук (А.Маслоу и др.), школа науки управления (количественный подход) (Р.Акофф и др.), системный подход (Л. фон Бергаланфи и др.), ситуационный подход.</p> <p>Становление и формирование теории организации как науки в России: А.А.Богданов, А.К.Гастев и др. Тектология Богданова.</p> <p>Исследования в контексте целей и задач организации.</p>
<b>Тема 2. Теория организации и её место в системе научных знаний</b>	<p>Объект, предмет и метод теории организации. Многоуровневый характер объекта. Индуктивный, статистический и др. как основные методы теории организации. Основные подходы: комплексный, системный, функциональный и др.</p> <p>Функции теории организации: познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая. Место теории организации в системе смежных наук. Взаимодействие с математикой, естественными и общественными науками.</p> <p>Основные направления развития теории организации. дифференциация и интеграция знаний. Этапы развития теории организации. Пути развития теории организации: 1) создание общего подхода; 2) выделение своей локальной области исследования; 3) формирование трёхступенной схемы развития.</p>

	<p>Взаимодействие с управленческими науками, которые изучают свою часть окружающего мира для анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации.</p>
<p><b>Тема 3.</b> <b>Классификация организационных структур управления</b></p>	<p>Организационная структура управления как совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчинённости и обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой подсистемами. Звенья, уровни и связи как элементы организационной структуры управления. Типология организационных структур, их сравнительный анализ. Характеристика механистического типа структур как сформировавшегося первым. Концептуальные положения теории «идеальной организации» М.Вебера – бюрократии. Главные принципы и условия эффективности бюрократического типа структур. Виды структур управления: линейные, функциональные, линейно-функциональные и дивизиональные. Появление органического типа структур, как антипода бюрократической организации. Принципиальные отличия от иерархии; условия эффективности и подготовительная работа при переходе к органической организации. Классификация органических организаций: проектная, матричная, сетевая, виртуальная и др. Основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом. «Наилучшая» структура – это та, которая наилучшим образом позволяет организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, целесообразно распределять и направлять усилия персонала и достигать своих целей с высокой эффективностью. Построение организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации.</p>
<p><b>Тема 4.</b> <b>Организация как система</b></p>	<p>Внутренняя среда организации, как объект управления, формируется под воздействием управленческих решений и определяет уровень эффективной деятельности организации. Классификации факторов внутренней среды: 1) объективные/субъективные, 2) организация как преобразующая система, 3) модель «7-S», 4) синтезирующий подход и др. Характеристика цели, задач, структуры, технологии и персонала как элементов внутренней среды организации. Персонал как центральный фактор системы управления. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. Взаимосвязь элементов внутренней среды. Внешняя среда организации. Роль идей системного и ситуационного подходов в необходимости анализа влияния внешней среды на организацию. Организация как открытая система. Факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия. Реакция организации на факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия: политика приспособления (адаптация) и противодействия. Свойства внешней среды организации: вязкость, взаимосвязанность, сложность, подвижность, неопределённость. Теорема необходимого разнообразия Эшби. Необходимость анализа внешней среды менеджментом организации. Методы анализа и оценки внешней среды: 5x5 - М.Мескона, «шкала» И.Ансоффа, PEST – анализ, SWOT– анализ, пятифакторная модель исследования структуры отрасли – М.Портера и др. Результаты PEST и SWOT – анализа для формирования целей организации и задач системы управления персоналом: стратегических, тактических и оперативных.</p>

<p><b>Тема 5. Модели жизненных циклов организации</b></p>	<p>Модели жизненного цикла организации как инструмент управления и определения закономерностей развития организации. Модели жизненного цикла: эволюционно-революционная, организмическая аналогия, пятистадийная характерологическая, пятистадийная синтетическая модель. Модель жизненного цикла организации И.Адизеса: развитие организации подобно развитию живого организма. Характеристика стадий развития организации. Особенности управления персоналом на каждой стадии жизненного цикла организации. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования в зависимости от этапа жизненного цикла организации. Проблемы организации: «болезни роста» и «организационные патологии». Основная задача менеджмента организации – достичь стадии расцвета и оставаться на ней максимально долго. Методы, способствующие достижению этой цели. Роль персонала в этом процессе. Стадии роста организации по Л.Грейнеру: переход организации в иное качественное состояние посредством революционных преобразований во внутренней среде, направленных на преодоление кризисных точек. Модели помогают выявить результаты деятельности (организационные проблемы, связанные с управлением персоналом) для формирования целей и задач организации.</p>
<p><b>Тема 6. Система законов организации</b></p>	<p>Закон как отражение объективных и устойчивых связей, проявляющихся в природе, обществе, человеческом мышлении. Законы объективного и субъективного характера. Категории законов в научной литературе. Законы организации и их взаимодействие. Характеристика законов и особенности их реализации в деятельности организации. Основополагающие законы организации: синергии, самосохранения, развития и др. Фоновые законы организации: информированности-упорядоченности, единства анализа и синтеза, пропорциональности-композиции и др. Специфические законы организации: непрерывности, ритмичности в движении производственных фондов; состязательности кадров управления и др., действующие в различных отраслях экономики и странах. Законы организации как метод исследований процессов, связанных с управлением персоналом в организации.</p>
<p><b>Тема 7. Классификация организаций</b></p>	<p>Необходимость систематизации и типологии организаций. Причины классификации организаций. Исторический аспект типологизации организаций. Критерии классификации и характеристика организаций по различным критериям. Классификация может использоваться как метод исследования проблем и перспектив потенциала персонала и организации, в дальнейшем для формирования целей и задач организации.</p>
<p><b>Тема 8. Цели развития организации</b></p>	<p>Смена парадигм: раньше “сначала сохранение, затем развитие”, сейчас: “сохранение через развитие”.</p> <p>Популяционно-экологическая теория: цель любой организации – развитие собственных характеристик в соответствии с изменяющимися параметрами внешней среды.</p> <p>Теория операционных издержек: цель развития любой организации – снижение операционных издержек.</p>

	<p>Марксистская теория: цель развития организации – устранение антагонистических противоречий.</p> <p>Теория рациональной случайности: цель развития организации – сближение коалиционных целей.</p> <p>Институциональная теория: цель управления развитием – организация социального партнерства.</p> <p>Теория зависимости от ресурсов: цель управления развитием – организация внешних хозяйственных связей.</p> <p>Направления действий формируются с учетом специфики организации и персонала. Необходимость использовать все эти теории вместе, а не в качестве конкурирующих объяснений. Применение выводов по результатам исследований данных теорий для формирования целей и задач своей организации.</p>
--	--