Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
_____ А.А.Панфилов
«___» _____ 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОВРЕМЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 "Управление персоналом"

Направленность (профиль) "Управление персоналом организации"

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед,/ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
2	5/180	10	12	-	113	Экзамен (45)
Итого	5/180	10	12	-	113	Экзамен (45)

Владимир 2018

1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель преподавания дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» - охарактеризовать теоретические и прикладные подходы к формированию управленческих механизмов управления, а также показать взаимосвязь существующих организационных структур с условиями функционирования современных организаций.

Учебные задачи дисциплины: ознакомить студентов с различными принципами, целями и задачами построения организации, ознакомить студентов с современными структурами управления организации, обучить студентов принципам построения современной организации. представить информацию в области механизма управления, ознакомить студентов с современными концепциями управления современной организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Современные организационные структуры и механизмы управления» относится к обязательным дисциплине вариативной части. Данный курс призван обеспечить быструю адаптацию специалиста в первичной должности, дать представления об организационных структурах и механизмах управления современной организации.

Изучение дисциплины «Современные организационные структуры и механизмы управления» дает основу для изучения следующих курсов: Управление организационной культурой, Тимбилдинг.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины формируется ряд компетенций:

ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.

ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

основные концепции и методы экономического обоснования управленческих решений; принципы управления предприятием; методы и технологии управления организацией; процесс и функции управления.

Уметь

использовать экономические закономерности управленческой деятельности и конкурентоспособности; понимать функции и процессы управления организацией; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе делегирования; организовывать процесс управления персоналом; осуществлять эффективную мотивацию персонала, формировать организационную культуру;

Владеть:

проведения организационно-управленческой диагностики конкретной организации, корректировки существующей организационной структуры и организационных процессов с целью повышения их эффективности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет _5_ зачетных единиц, _180_ часов

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)*, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Идеальная организационная структура.	2	1-4	1	1			12		1/50%	
2	Анализ организационных структур по продукту деятельности	2		1	1			12		1/50%	
3	Анализ структурных подразделений предприятия	2	5-8	1	1			12		1/50%	Рейтинг-контроль №1
4	Нюансы структуры управления	2		1	1			12		1/50%	
5	Разработка правильной организационной структуры предприятия.	2	9-12	1	1			12		1/50%	
6	Внедрение изменений в организационную структуру на работающем предприятии.	2		1	1			12		1/50%	Рейтинг-контроль №2
7	Модели и методы управления персоналом в свете современных теорий и практических бизнес-моделей.	2	13-14	2	2			15		2/50%	
8	Оценка работы персонала. Обучение персонала.	2	15-18	1	2			14		1/33%	
9	Бизнес-тренинги.	2		1	2			12		1/33%	Рейтинг-контроль №3
Всего				10	12			113		10/45%	Экзамен (45)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

К образовательным технологиям проведения занятий в данном курсе относятся групповые дискуссии, работа в проектных группах, решение ситуационных задач, деловые игры. В процессе разбора примеров из практики студенты, распределенные на малые группы (команды), активно взаимодействуют между собою, обсуждая возможные пути решения поставленной перед ними задачи, консультируясь, в случае возникновения затруднений, с преподавателем. По результатам работы малых групп, предлагаемые альтернативные варианты решений обсуждаются в ходе общей дискуссии и вырабатывается общее мнение. В процессе обсуждения преподаватель оценивает качество выполнения работы, глубину освоения студентами теоретического материала, способность применять знания для решения практических задач, а также степень формирования навыков управленческой деятельности. Контроль материала и учебной литературы, изучение отдельных вопросов, запланированных для самостоятельного освоения, осуществляется в форме тестирования и опросов на практических занятиях. Подготовка к практическим занятиям контролируется в ходе групповых дискуссий и обсуждения представленных докладов, проверки письменных работ и заданий, а также в процессе рассмотрения практических ситуаций.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Изучение курса основывается как на традиционных формах обучения (лекции, практические занятия), так и на современных активных формах обучения (дискуссии, самостоятельные исследования, анализ ситуаций, деловые игры)

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине складывается из отдельных оценок по каждому виду работ: ответы по лекционному и дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управленческих ситуаций, выполнение контрольных работ. Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий. Промежуточная аттестация по курсу осуществляется в форме устного экзамена. Значительный объем учебного материала студенты изучают в ходе самостоятельной работы с учебной литературой.

Примеры тестовых заданий для проведения рейтинг-контролей

Рейтинг-контроль №1

1.Цели проектирования организации.
2. Типы организаций: идентификационные модели.
3. Какие требования предъявляются к оргпроекту системы управления организацией?
4. Назовите основные объекты организационного проектирования
5. Какие основные этапы оргпроектирования вы знаете?
6. Риски в процессе проектирования
7. Сформулируйте основные критерии выбора методов исследования системы управления
8. Назовите основные группы методов проектирования системы управления.
9. Что такое диагностика системы управления? Методы ее проведения.

Рейтинг-контроль№2

1. Как использовать методы моделирования в оргпроектировании?
2. Использование материалов обследований для анализа организации управления.
3. Какие графические методы исследования и проектирования вы знаете?
4. Как распределить полномочия и ответственность в аппарате управления?
5.. Типы и модели оргструктур.
6. .Параметры оптимизации деятельности оргструктур.
7. Назовите основные требования к рациональной оргструктуре.
8. Типологический анализ и оргпроектирование.
9. Какие критерии при выборе варианта оценки оргпроекта могут быть использованы?
10. Методы регламентации труда руководителей и специалистов.

Рейтинг-контроль №3

1. Каково содержание положений о подразделении и должностных инструкций?
2. Как можно снизить сопротивляемость персонала внедрению инноваций?
3.. Назовите основные разделы технического задания на оргпроектирование.
4. Каковы особенности этапа внедрения оргпроекта?
5. Анализ и проектирование документационного обеспечения системы управления.
6. Применение профессиограмм в оргпроектировании.
7. Регламентация труда работников системы управления.
8. Методы исследования трудовых процессов работников аппарата управления.
9. Оптимизация численности работников аппарата управления на базе изучения и анализа их загрузки.
10. Формы и методы комплексной регламентации труда работников аппарата правления.

Вопросы для промежуточной аттестации (экзамена)

1.Теории управления о роли человека в организации.
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
3. Современная концепция управления персоналом.
4. Закономерности и принципы управления персоналом.
5. Административные методы управления персоналом.
6. Экономические методы управления персоналом.
7. Социально-психологические методы управления персоналом.
8. Сущность и задачи управления персоналом
9. Содержательная структура управления персоналом
10. Задачи системы управления персоналом
11. Квалификационная характеристика менеджера по персоналу, должностные обязанности
12. Цели системы управления персоналом
13. Функции управления персоналом, их классификация по функциональным блокам
14. Задачи системы управления персоналом: основные и дополнительные
15. Организационная структура системы управления персоналом, основные варианты.
16. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
17. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
18. Планирование работы с персоналом, цели и задачи. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации
19. Определение потребностей в персонале
20. Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя

Примеры тестовых заданий:

Верно ли утверждение, что социальные организации могут быть созданы только искусственным путем, то есть созданы людьми по определенному плану?

а) Да
б) Нет

2. Какая из особенностей социальных организаций является важнейшей?

а) наличие единого центра управления
б) иерархическая структура
в) наличие организационной культуры
г) ориентация на определенные социальные потребности

3. Главная задача процессов функционирования организации:

а) создание условий для самосохранения организации
б) достижение организацией целей, ради которых она создавалась
в) ускорение социальных процессов, протекающих внутри организации
г) обеспечение дохода для членов организации

4. Преобразования организации и ее отдельных элементов в соответствии с изменениями требований внешней и внутренней сред – задача, которая решается в процессе:

а) функционирования организации

б) развития организации в) создания организации

5. Потеря предпринимателем прямого контроля деятельности своих подчиненных приводит к кризису, который Л. Грейнер называет:

а)Кризисом руководства

б)Кризисом автономии

в)Кризис контроля

г)Кризис синергии

6. На каком этапе жизненного цикла организации появляется система формальных коммуникаций, система поощрения и наказания и система контроля?

а) на стадии роста через креативность

б) на стадии роста через директивное руководство

в) на стадии роста через делегирование

г) на стадии роста через координирование

7. Повышение гибкости организационной структуры обычно соответствует:

а) стадии роста через креативность

б) стадии роста через директивное руководство

в) стадии роста через делегирование

г) стадии роста через координирование

д) стадии роста через сотрудничество

8. Стадии жизненного цикла организации «младенчество», «детство», «юность», «расцвет» выделены:

а) Л. Грейнером

б) А. Пригожиным

в) А. Богдановым

г) И. Адизесом

9. «Компания владеет значительными финансовыми средствами, которые расходуются на укрепление существующей системы контроля и обустройство собственной деятельности. Появляются негласные формальные правила, связанные в первую очередь со стилем одежды и прочими традициями, которые не имеют практически никакого рационального обоснования, а существуют просто в силу того, что они есть» - такие особенности приобретает компания на этапе жизненного цикла, который И. Адизес назвал:

а) Стабилизация

б) Аристократизм

в) Ранняя бюрократия

г) Поздняя бюрократия

10. Теорией фазовых трансформаций бизнеса» (ТФТБ) выделяет такие фазы развития системы управления организацией:

а) детство, юность, расцвет, зрелость, смерть.

б) создание, рост, зрелость, ликвидация

в) управление бизнес-идеей, управление функциями, управление процессами, управление сетями, управление нематериальными активами

Самостоятельная работа студентов

В ходе изучения настоящего курса значительное место отводится самостоятельной работе студентов, что диктуется как ограниченностью учебного времени, так и обилием информации и вторичных источников.

Рекомендуется знакомиться с предложенной литературой после каждого очередного практического занятия с тем, чтобы вопросы, которые, по мнению слушателей, отражены в ней неполно или противоречиво, могли быть прокомментированы преподавателем далее по ходу изучения курса.

Вопросы для самопроверки

1. На каких стадиях развития организации обостряется задача повышения производительности труда?

2. Какие методы нормирования труда вы знаете?
3. Назовите известные вам методы оценки труда.
4. Какие элементы аттестации должны использоваться при ее проведении?
5. Как вы понимаете карьеру?
6. Назовите этапы карьеры.
7. Какие этапы профессионального развития проходит специалист?
8. Какие компоненты должна включать материальная часть стимулирования труда?
9. Чем детерминируется постановка задачи на обучение персонала?
10. Какие виды вторичных организаций вы знаете и как они создаются.
11. Может ли организация быть неофициальной.
12. Какие структуры в организации обычно выделяют.
13. Какие нормы управляемости используются на различных уровнях руководства.
14. Какие функции осуществляет руководитель проекта в матричной структуре управления.
15. Чем неформальный лидер отличается от формального.
16. Чем менеджеру полезно социометрическое исследование.
17. Объясните понятие "работоспособность персонала".

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 196 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011880-2, http://znanium.com/go.php?id=544774
2. Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпр. структур: Теория организации, самоорганизации и управления/Под ред. Подлесных В. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (О) ISBN 978-5-16-009994-1, http://znanium.com/go.php?id=465284
3. Адаптивные организационные структуры управления предприятиями в нестабильной среде хозяйствования: Монография/Л.Э.Комаева, М.Р.Дзагоева и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 200 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010670-0, http://znanium.com/go.php?id=499254

б) дополнительная литература:

1. Павлова Н.. Системный, процессный, стоимостной подходы в оптимизации организационных структур предприятий / Вестник Удмуртского университета. Серия 2. Экономика и право, Вып. 1, 2008, http://znanium.com/go.php?id=524422
2. Планирование и проектирование организаций: Учебник для бакалавров/Л.Г.Руденко - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.: 60x90 1/16. (Переплёт) ISBN 978-5-394-02497-9, http://znanium.com/go.php?id=515756
3. Организационное проектирование: Учебник / Баринов В. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.: 60x90 1/16. - (Учебники для программы МВА) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010992-3, http://znanium.com/go.php?id=492911
4. Гуржиев В.А. Рогов Н.И. Гончарова Е.. Организационно-функциональная модель реструктуризации интегрированных экономических структур в посткризисный период / Интернет-журнал \"Науковедение\", Вып. 2 (21), 2014, http://znanium.com/go.php?id=483662
5. Теория организации, самоорганизации и управл.: Новые подходы и методы..: Уч. пос./В.И.Подлесных, Н.В.Кузнецов и др.; Под ред. проф. В.И.Подлесных - 3 изд. - М.: ИНФРА-М, 2012-304с.: 60x88 1/16. - (Высшее обр.). (о) ISBN 978-5-16-005303-5, http://znanium.com/go.php?id=248763

в) Периодические издания

1) Управление персоналом
2) Менеджмент в России и за рубежом
3) Проблемы управления

4) Проблемы теории и практики управления
5) Проблемы современной экономки

8.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: проектор BenQ MP 770 в комплекте экран Projecta настенный рулонный, ноутбук

Практические занятия:

- презентационная техника: проектор BenQ MP 770 в комплекте экран Projecta настенный рулонный, ноутбук
- пакеты ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint;
- фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» (магистратура), программа подготовки «Управление персоналом организации»

Рабочую программу составил к.э.н, доцент Гундорова М.А. _____
(ФИО, подпись)

Рецензент
(представитель работодателя) ком. директор ООО. Стоун 33 _____
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

Протокол № 1 от 03.09.18 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев _____
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 «Управление персоналом»_____

Протокол № 1 от 03.09.18 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев _____
(ФИО, подпись)

ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой_____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой_____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой_____