

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 03.02.2021 15:38:47
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики



**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО
ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

Методические указания для подготовки к практическим занятиям
студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Курск 2018

УДК 65 (075)

Составитель: СС. Железняков

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Ю.Н. Воробьев

Теория организации и организационного проектирования: методические рекомендации по выполнению практических занятий / Юго-Зап. гос. ун-т, сост.: С.С. Железняков. – Курск, 2018. – 31 с. – Библиогр.: с.31.

Содержат сведения по вопросам формирования и управления организациями. Дают практические навыки, и способствуют усвоению теоретического материала.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по направлению подготовки управление персоналом (УМО УП).

Предназначены для студентов направления подготовки 38.034.03 дневной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать

Формат 60x84 1/16.

Усл.печ.л.

.Уч.-изд.л.

Тираж 100 экз. Заказ.

Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

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

Формирование науки об организации. Возникновение теории организации. «Тектология» А.А.Богданова и теория организации. Исходные понятия теории организации: система, организация, самоорганизация, структура. Открытые и закрытые системы.

Практические ситуации и задачи

№1

На примере предприятия по выпуску запасных автомобильных частей рассмотрите на практике применение системного подхода:

- данный социально-экономический объект представьте в виде системы совокупности составляющих ее подсистем и схематично изобразите;
- дайте характеристику предприятия по выпуску запасных автомобильных частей как системе.

№ 2

Проиллюстрируйте понятия, характеризующие функционирование и развитие систем, на примере какого-либо социально-экономического объекта. Заполните таблицу.

Основные понятия, характеризующие функционирование и развитие систем

Понятие	Определение	Пример
Состояние		
Поведение		
Равновесие		
Устойчивость		
Развитие		

№ 3

Современным менеджерам нужны следующие качества.

Обладать макроэкономическими познаниями.

Глубокое знакомство с принципами функционирования рынка, законов его развития, специфики и динамики рыночных отношений в России и в других странах.

Обладание навыков и умений в изучении выбранной специальности, являющейся для каждого человека основной.

4.Свободная ориентация совокупности рыночных отношений, их взаимодействие, функционирование и взаимозависимость.

Кроме того, обязательны такие качества, предприимчивость, ответственность, честность, принципиальность, скромность, физическое здоровье.

Вопросы:

1. Какими дополнительными качествами надо обладать современному специалисту, чтобы он был в курсе дел?
2. Какие особые качества необходимы специалисту в России?
3. Есть ли отличительные качества специалистов за рубежом и в России.
4. Какой нужно обладать харизмой на политическом уровне?

№ 4

На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей и других сырьевых ресурсов необычно наблюдать за экспортом готовой продукции из России в Японию, в частности на ее автомобильный рынок.

Серийное производство автомобильных колесных дисков из алюминиевых сплавов на предприятии "Авиа технология", а также дисков из магнитных сплавов на магниевом заводе по современным технологиям.

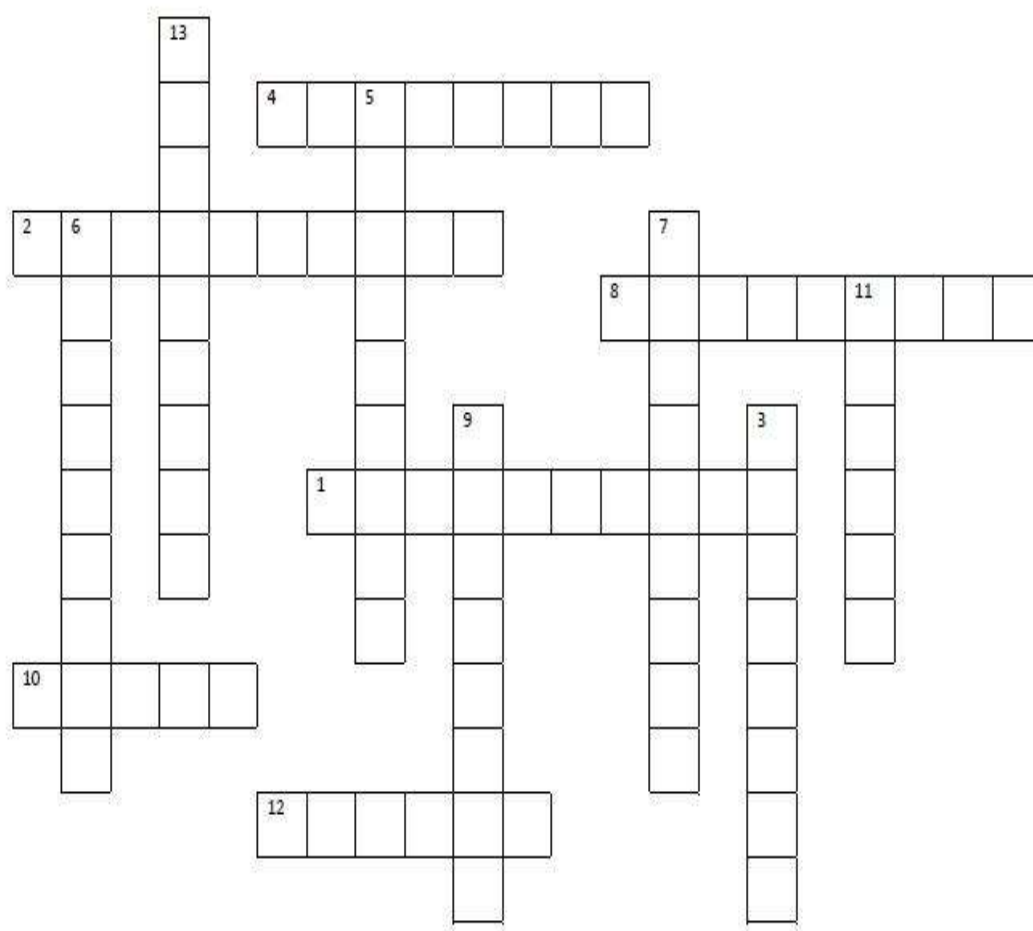
Качество российской продукции превосходит зарубежные аналоги. Японские специалисты достаточно серьезно проверяли покупаемые изделия. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. Данные изделия реализовались ранее в других странах и соответственно Япония не первая страна, где увидели качество продукции российских предприятий.

У российских предприятий имеется опыт работы с автомобильными предприятиями Германии, в частности используются на спортивных автомобилях.

Вопросы:

1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на автомобильном рынке Японии?
2. Как российские менеджеры способствуют успешной реализации готовой продукции на мировой рынок и что делается для этого со стороны непосредственно предприятий производителей?
3. Почему производство отечественных автомобилей не может в полном объеме конкурировать с иностранными моделями?
4. Какие шаги нужно предпринять в сфере организации и управления в сфере автомобильного бизнеса, чтобы стать конкурентоспособными.

Кроссворд 1



По горизонтали:

1. Область знаний и профессиональная деятельность, направленная на формирование целей организации и их достижения путем рационального использования имеющихся ресурсов.

2. Процесс планирования, организации, мотиваций и контроля, необходимые для формирования и достижения целей организации.

4. Система не отдающая и не берущая «энергию» из внешней среды. Имеет малую практическую применимость.

8. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, ориентированной на достижение определенных целей.

10. Человек воодушевляющий людей и вселяющий энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего.

12. Исследовательский метод, имеющий своей целью объединить отдельные части изучаемой системы.

По вертикали:

3. Система характеризующаяся широким набором связей с внешней средой, сильной зависимостью от нее. Система получающая «энергию» извне и отдающая.

5. Фирма или физическое лицо, соперничающие друг с другом и выступающие в качестве соперника к другим предпринимательским структурам.

6. Это фирма или отдельное лицо, поставляющие компании материальные ресурсы, необходимые для осуществления ее деятельности.

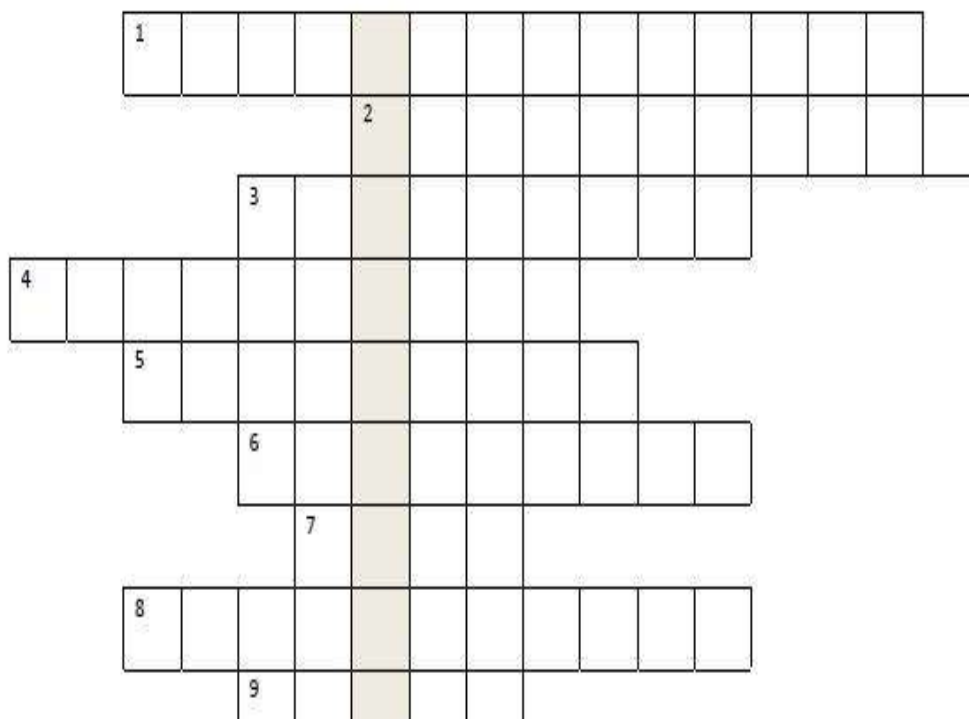
7. Это организация, помогающая компании в продвижении. Сбыте, распространении ее товаров на рынке.

9. Член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи.

11. Исследовательский метод, состоящий в том, что объект исследования рассматриваемый как система, мысленно или практически расчленяется на составные части.

Метод установления долгосрочных целей организации, программы ее действий и приоритетных направлений по размещению ресурсов.

Кроссворд 2



Вопросы:

1. Активное взаимодействие членов группы в решении общих целей и задач.
2. Осознаваемая нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, социальной группы, человека.
3. Отражение внутреннего строения системы.
4. Совокупность сведений, фактов, данных об изучаемом объекте. Бывает публичной, конфиденциальной, секретной.
5. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации.
6. Объединение сотрудников организации, занятых решением конкретных общественных задач, связанных с ее развитием.
7. Конкретное состояние или желаемый результат, которого стремится добиться организация.
8. Объединение людей для достижения совместных целей.
9. Целенаправленно формируемый образ, призванный оказывать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо для достижения поставленных целей.
10. Социальная личность, которая объединяет сотрудников организации на выполнение поставленных задач, притягательна для большинства членов коллектива.

Тема 2. Законы организации, принципы организации

Практические ситуации и задачи

№ 1

Изучив законы развития систем, заполните следующую таблицу.

Наименование закона	Сущность закона	Пример закона проявления любой относительно социально-Экономической системы
Закон развития		

Закон самосохранения		
Закон равновесия		
Закон наименьших		
Закон синергии		

№ 2

Заполните таблицу

Совокупность принципов закона развития	Характеристика предлагаемого принципа
Принцип динамического равновесия	
Принцип преимущественного развития	
Принцип сменяемости	
Принцип разумного консерватизма или инерции	
Принцип адаптации (эластичности)	
Принцип стабилизации	

№ 3

Заполните таблицу

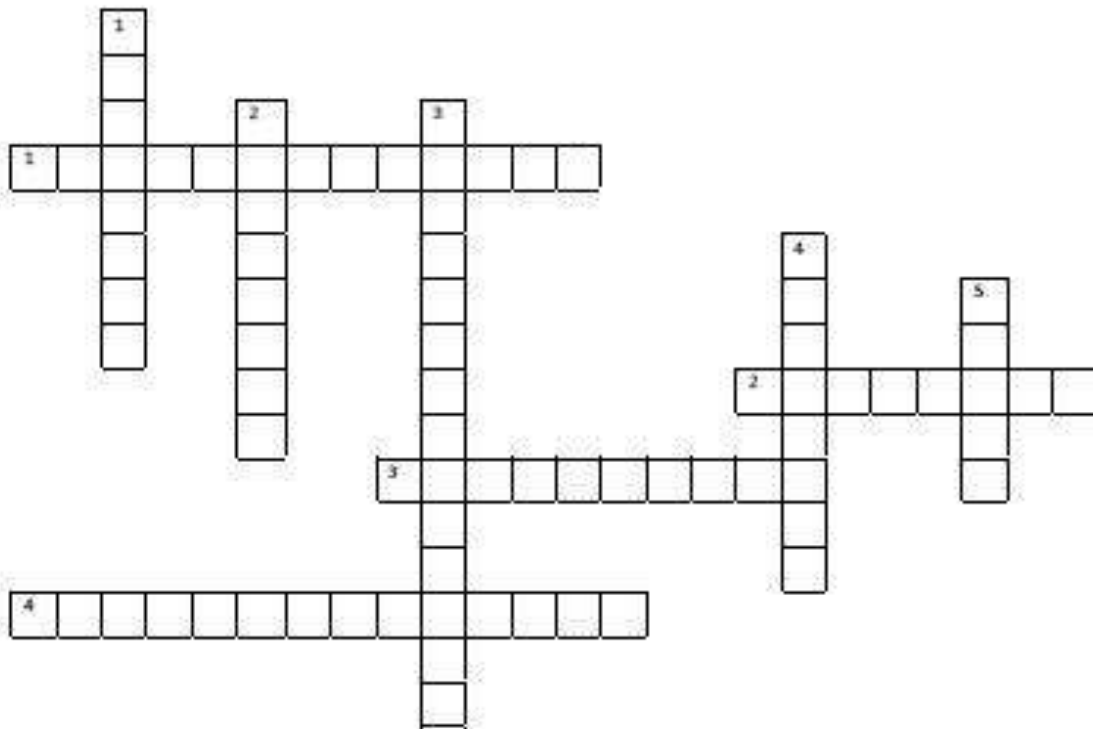
Синергизм	Полученный эффект
Синергизм «масштаба»	
Синергизм продаж	
Оперативный синергизм	
Инвестиционный синергизм	
Синергизм менеджмента	

№ 4

Поступило предложение торговым организациям взять в аренду площади под офисы и магазины, во вновь построенном торговом центре. Торговый центр находится в центре города. Аренда дорогая, но проходимость довольно большая, за счет расположенных вокруг учебных заведений, банков, больницы, удобного подъезда, парковки.

Вопросы:

1. По какому закону нужно арендовать торговые площади небольшим магазинчикам?
2. Какой вид синергизма нужно использовать, чтобы получить эффект с взятых в аренду площадей?
3. Подходят ли для данной ситуации принципы закона развития?
4. Возникает ли конкуренция в одно-профильных магазинах торгового центра?
5. По каким законам будут функционировать магазины и офисы торгового центра.



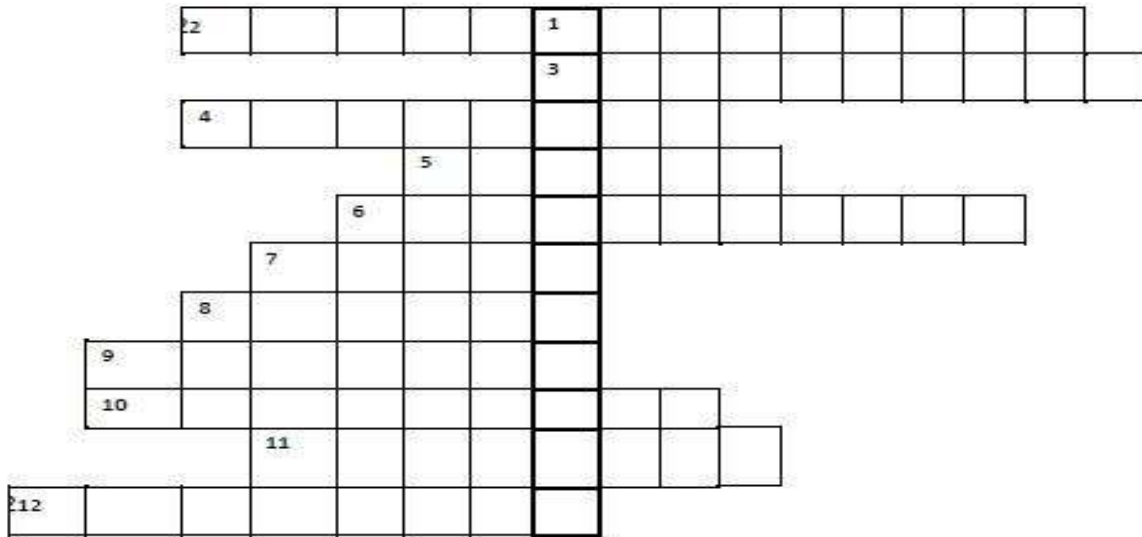
По горизонтали:

1. Закон, при котором разделение сложного труда повышает его производительность.
2. Каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала на каждом этапе жизненного цикла.
3. Производственная мощность материальной системы определяется относительно наименьшей производственной мощностью одной из входящих в нее единиц.
4. Принцип, при котором частные процессы при общем интересе должны совершаться совместно (идти на одинаковом уровне).

По вертикали:

1. Закон при котором соединение дает положительный результат, уменьшает затраты и повышает эффективность производства.
2. Закон гласит: каждая система стремится к оптимальному взаимному расположению частей и к оптимальному количественному соотношению между ними.
3. Каждая система в этом законе стремится сохранить себя, т.е. выжить и использует для этого весь свой потенциал.
4. Переход от нижнего уровня к верхнему означает увеличение разнообразия и количества информации.
5. Принцип, при котором функция каждого производства состоит из четко повторяющихся процессов в определенный промежуток времени.

Кроссворд 2



Вопросы:

1. Социальный институт, сформированный для достижения определенных целей.

2. Закон, который гласит, что любая система стремится к сохранению качественной определенности.

3. Система стремится свести к минимуму эффект внешнего воздействия сохраняя при этом качественную определенность.

4. Совместное взаимодействие двух или нескольких сил или факторов в каком либо одном направлении.

5. Исследовательский метод, в котором объект исследования рассматривается как система, расчленяющая на составные элементы для изучения каждого из них в отдельности.

6. Принцип гласит: развитие материальных систем осуществляется не непосредственно, а посредством смены их составных систем.

7. То, что обеспечивает возникновение и сохранение целостных свойств системы.

8. Исследовательский метод, объединяющий отдельные части изучаемой системы.

9. Целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности.

10. Каждая система стремится сгладить последствия внутренних и внешних возмущающихся воздействий.

11. Непрерывное изменение систем, обуславливающее их переход с одного уровня на другой.

12. Оптимальное взаимное расположение частей и количественное соотношение между ними.

Тема 3. Организация как открытая система

Сущность и элементарные процессы преобразования систем. Дифференциация и интеграция. Процессы самоорганизация. Внешняя и внутренняя среда организации. Содержание и элементы процесса организации. Субъекты организации. Принципы теории организации в России и за рубежом.

Практические ситуации и задачи

№ 1

К кадровым ошибкам в российской практике на предприятиях в основном относятся:

– отсутствие социализации работника при начале трудовой деятельности на новом предприятии (работник при трудоустройстве не находит точек соприкосновения с коллегами); отсутствие повышения по службе в маленьких организациях;

– личные предпочтения руководства, в результате чего работник не отождествляет себя с интересами предприятия; административные наказания подавляющие инициативу работника;

– отсутствие коммуникаций, связей с руководством, корпоративного духа, не получение ответов на свои вопросы; отсутствие мотивации, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде.

Вопросы:

Как вы считаете, какие еще классические ошибки и недоработки существуют в практики управления персоналом применительно к России?

Какие нововведения в управлении кадрами могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по кадрам на российском предприятии?

3. Какой главный принцип управления организацией в России и за рубежом?

№2

В российской практике бизнеса в последнее время стали использовать западные заимствования, в виде нововведений при мотивации труда, для того чтобы конечный труд работника был более эффективным и плодотворным. Среди предлагаемых инноваций льготный или гибкий график работы, устанавливающийся для работника непосредственно.

Этот вид мотивации используется не на всех организациях. Тем не менее, льготный режим работы считается одним из продуктивных видов, особенно на небольших предприятиях или предприятиях в сфере обслуживания.

Часы работы работники могут выбирать себе сами и по своему усмотрению. Оплата так же идет почасовая, кто-то трудится 4 часа в день кто-то устанавливает конкретное время (например с 9.00 до 15.00 или с 13.00 до 20.00). Возможно применение стиля японского менеджмента. Когда работник может сделать работу которую ему поручили за более короткое время и уйти домой. Можно работать дома, если это позволяет задание которое нужно исполнить. Где-то можно выбрать смену и выходные. Также можно использовать на предприятиях вахтенный метод только в виде дней (три дня работник работает, три дня выходные) и т.д.

Многие предприятия в настоящее время дают возможность подработать студентам в удобное для них время. Существуют так же ночные смены.

Гибкие графики работы снижают уклонение от работы, опоздания текучесть рабочей силы, производительность труда повышается.

Вопросы:

1.Руководство предприятия вдруг предложило бы вам гибкий график работы, чтобы вы выбрали и почему?

Как вы полагаете нужно ли руководству предприятия предоставлять льготной режим работы?

Если бы вы были руководителем, то каким образом бы организовали контроль за качеством и результатами труда своих работников?

№3

В современных условиях в стране все больше внимания уделяется развитию работников, в частности их профессионального потенциала работников (повышению их квалификации), организационной культуре, контролем за качеством продукции и услуг, работу и конкурентоспособность предприятия в целом. Службы управления персоналом или кадровые службы руководствуются следующими принципами:

проявлять терпимость к вновь поступившим сотрудникам и ценить и правильно расставлять кадры, так же премировать за высокой производительности труда;

поддерживать коммуникабельность и корпоративный дух в коллективе; нести ответственность за обучение персонала;

правильно расставлять кадры и поощрять инициативу работника; стимулировать принятие на себя ответственности в сложных ситуациях; предоставлять (в зависимости от работы) каждому работнику время

для реализации его индивидуальных способностей; обеспечить справедливую оплату труда;

мотивировать работников за деятельность в течении года, стаж, достижение поставленных целей, творческие начинания и инициативность.

Вопросы:

1. Какие принципы в управлении персоналом могут повысить эффективность и точность работы сотрудников и почему?

2. Соответствуют ли выше упомянутые принципы особенностям российского менталитета ?

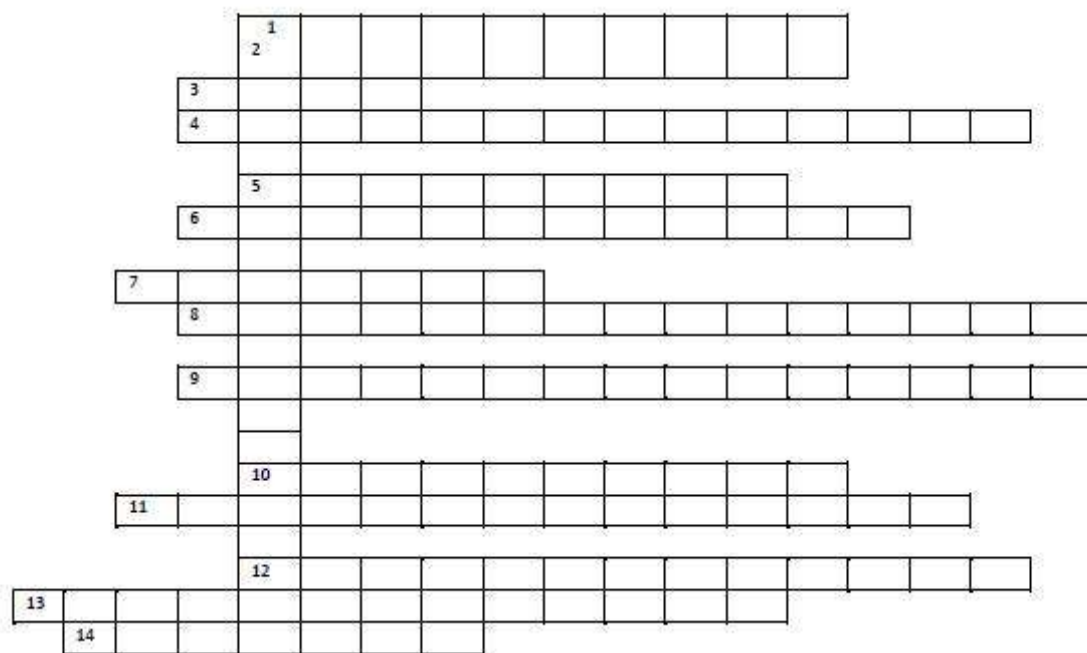
Сравните управленческие аспекты организацией 90-х, 2000 годов и в настоящее время.

№ 4

Заполните таблицу

Принципы динамической организации	Принципы статической организации	Принципы рационализации
		выравнивание
направленность		
		стандартизация
	целеполагание	
результативность		
		регламентация
гибкость		
	адаптивность	
.....

Кроссворд № 1

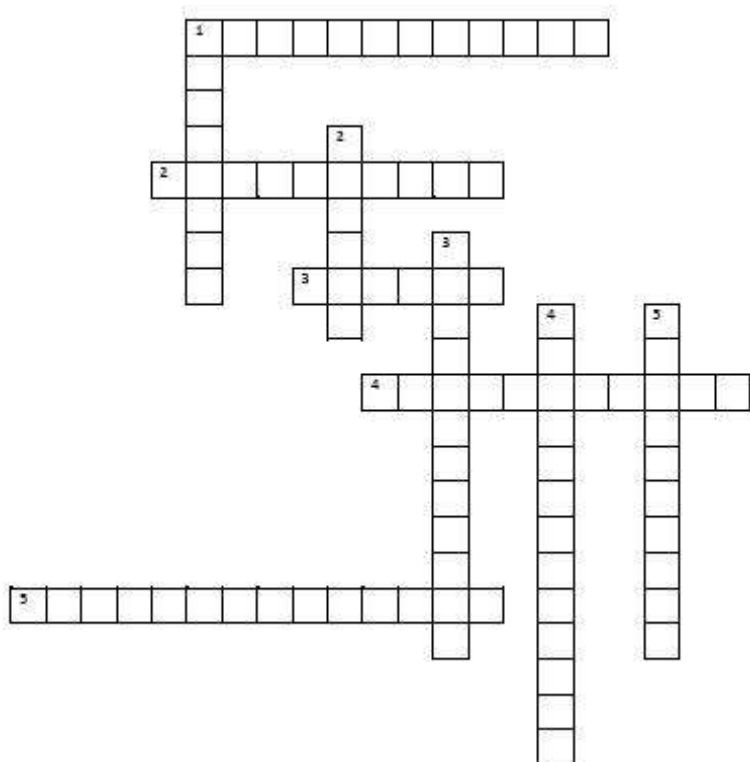


Вопросы:

1. Процесс группировки задач по определенным признакам.
2. Этот принцип относится к практике заключения стабильных соглашений между производственной организацией и ее наемными работниками.
3. Этот путь для вертикальных связей в организации.
4. Эта черта руководителей рассматривается как основной фактор побуждения наемных работников к добросовестному выполнению своих задач.
5. Он определяет желаемые характеристики организации.
6. Хорошо спланированная и направленная деятельность организации должна характеризоваться...
7. Согласно принципу их единства, руководитель не должен демонстрировать свое превосходство в общении с подчиненными.
8. Этот принцип связан со снижением объема власти руководителя.
9. Она передана руководителю, но ему должны быть даны и права отдавать приказы, и власть требовать их исполнения.
10. Собственное мотивированное желание выполнять задания не являющиеся обязательными.

11. Этот принцип гласит, что оплата труда должна соответствовать объему и качеству выполненной работы.
12. Этот принцип связан с увеличением объема власти руководителя.
13. Согласно Файолю , разделение и труда – естественный способ произвести больше продукции с лучшими качественными характеристиками, прилагая те же усилия.
14. Этот принцип относится к практике заключения стабильных соглашений между производственной организацией и наемными работниками.

Кроссворд 2



По горизонтали:

1. Данное преобразование систем возможно лишь там, где есть их организационная однородность.
2. Процесс, который разрушает одну систему для того, чтобы создать несколько других.
Соединение элементов в единое целое.
4. Данное преобразование систем связано с уменьшением числа одинаковых элементов систем и увеличением их разнообразия.

По вертикали:

1. Случай, когда соединение систем приводит к частичному или полному разрушению одной или обеих соединяющихся частей.
2. Разложение целого на части.
3. Неравномерное преобразование компонентов системы, приводящая к внутрисистемной структурной разноступенчатости.
4. Процесс представляет собой соединение двух или более систем одинаковой структуры и превращение их в более новую систему.
5. Эффект, представляющий собой чрезвычайно быстрый переход системы в другое состояние.

Тема 4. Жизненный цикл организаций

Концепция жизненного цикла ПХС. Жизненный цикл организации. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки. Эволюция взглядов на производственно-хозяйственные системы как объекты организации. Классические представления о ПХС. Современные теории и концепции.

Практические ситуации и задачи

№1

Сформулируйте миссию и главные цели коммерческого банка и дайте обоснование их содержания.

№2

Вертикальное и горизонтальное разделение управленческого труда приведите на примере любой организационной структуры.

№3

Изучив современные теории и концепции формирования и функционирования производственно-хозяйственной системы, заполните следующую таблицу.

Название теории	Краткая характеристика	Пример практического проявления на примере какой-либо ПХС либо группы ПХС (отдельного Товарного или регионального рынка)
Концепция жизненного цикла		
Теория внутренних рынков		
Концепция популяционной экологии		

№ 4

Существует пять базовых направлений работы менеджера, независимо от того какой работой он занимается. Основным фактором в ней является интеграция ресурсов для развития организации и поддержания ее жизнеспособности, а так же конкурентоспособности во внешней среде.

Во-первых, в работу менеджера входит установка целей организации. Он определяет задачи и пути их решения.

Во-вторых, менеджер организует предприятие как систему на их выполнение. Он анализирует и систематизирует виды деятельности, решения, необходимые для достижения целей, планирует, организует, управляет, выявляет и группирует проблемы, ставит задачи и поручает их выполнение конкретным сотрудникам.

В-третьих, менеджер организации создает мотивацию труда. Он составляет команду из людей, которые выполняют данное задание и несут ответственность. Решения принимаются путем кадровых перестановок, а также множества решений, повышающих качество труда и жизни сотрудников. При этом осуществляются постоянные горизонтальные и вертикальные связи менеджера с подчиненными и руководством.

В-четвертых, менеджер создает систему контроля. Он определяет время, единицы измерения. Он анализирует и оценивает достигнутые результаты работы сотрудников, с учетом качества выполнения.

В-пятых, менеджер способствует карьерному росту работников, в виде положительных характеристик, выдвижения на выше стоящие посты, повышению заработной платы.

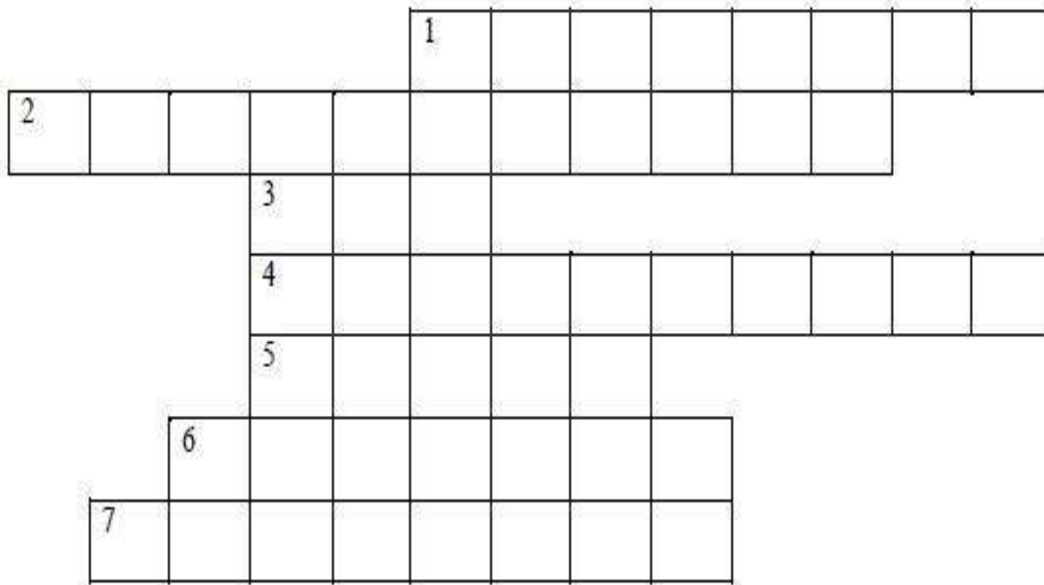
Вопросы:

1. Отражены в выше сказанном все аспекты деятельности современного менеджера, если же нет то какие еще можно добавить?
2. Какие принципы или характеристики нужны менеджерам в России и будет ли это соответствовать русскому менталитету?
3. Какие направления в работе менеджера являются главными?
4. Какие нюансы можно отметить в деятельности менеджера в российских условиях? Почему существуют эти особенности и будут ли они когда либо устранены?

№5

Назовите не менее 5 факторов влияющих отрицательно на производственно-хозяйственную систему и не менее 5 факторов положительно влияющих на систему.

Кроссворд 1



Вопросы по горизонтали:

1. Совместное, содружественное, взаимозависимое действие двух сил или факторов в каком-либо одном направлении.

2. Социальный институт, сформированный для достижения целей.

3. Производственно-хозяйственная система

4. Процесс, направленный на сохранение целостности системы, упрочнение связей и соподчинение частей.

5. Объединение, в котором входящие в него предприятия сливаются в единый производственный комплекс и теряют свою юридическую и коммерческую самостоятельность.

6. Простейшая неделимая часть системы.

Ключевое слово: множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определённую целостность и единство для выполнения определенных функций.

Тема 5. Коммуникации в организациях и современные технологии организационной культуры

Коммуникации в организациях. Организационная культура. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия. Социальная среда организации и организационная культура.

Аспекты организационной культуры, ее единство в организации. Содержание организационной культуры. Функции ОК. Формирование, развитие и поддержание культуры в организации. Методики диагностики распространения организационной культуры.

Практические ситуации и задачи

№1

Конфликты в принципе существуют в каждом коллективе и только от менеджера или руководства зависит будет ли конфликт разрастаться или погаснет в самом его начале. Ведь любой конфликт стоит немалых нервов работникам, а предприятию убытков. Соответственно, если распознать конфликт в самом начале, то это минимально отразится на работе предприятия.

Признаки конфликтов на всех предприятиях одинаковы и не зависят от их деятельности и благосостояния:

- дело, над которым трудится весь коллектив становится не только не заканчивающимся, но и перестает быть общим для всех; сотрудники перестают делиться не только личными планами, но и рабочими моментами; негативный фактор находится в приоритете.

При появлении перечисленных признаков, руководству надо быть внимательнее и начать улаживать конфликт уже в стадии «зародыша».

Для этого надо проводить так называемые «профилактические мероприятия» по устранению конфликта. Например, проводить корпоративы и совместные конкурсы, производить открытый обмен мнениями по поводу реализации рабочих планов, совместное заслушивание отчетов и т.д.

Иногда руководитель является сам зачинщиком конфликта, выделяя кого-то особенно сильно из сотрудников (работник получает премии, ценные подарки, повышение по служебной лестнице), что провоцирует со стороны других работников к конфликтной ситуации. Поэтому, прежде чем начать действовать, руководитель должен проанализировать собственные решения и свое поведение.

Руководителю недопустимо:

- скрывать деловую информацию от работников;
 - высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- недооценивать работу и профессионализм своих коллег.

Вопросы:

1. Должен ли менеджер что-то делать для того, чтобы на работе не возникало конфликтных ситуаций?
2. Как управлять конфликтной ситуацией, если все же она появилась?

№2

Этикет бизнесмена включает как минимум:

- порядок проведения деловых переговоров, введения за обедом (столом) и правильность выбора контактов; соблюдение внешнего вида, правильно вести диалог, приятность
- манер, хорошо поставленная дикция, желательно знание иностранного языка, оформление документов и т.д.

Вопросы:

1. Какая роль этикета в бизнесе? Различается современный этикет по отношению к различным сферам ведения бизнеса?
2. Какие особенности этикета характерны для за рубежом и какие в России?

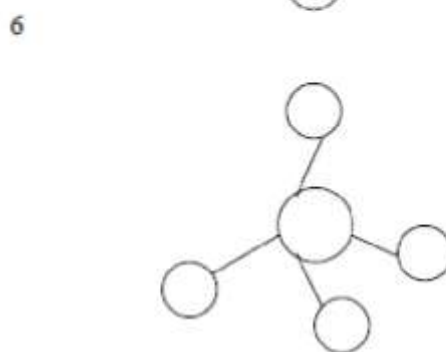
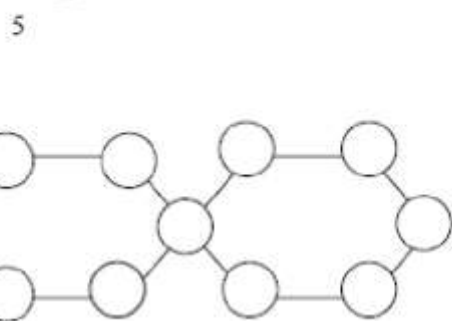
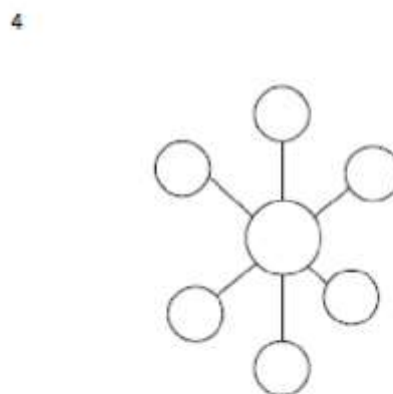
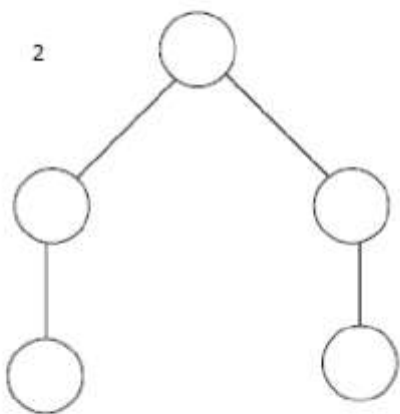
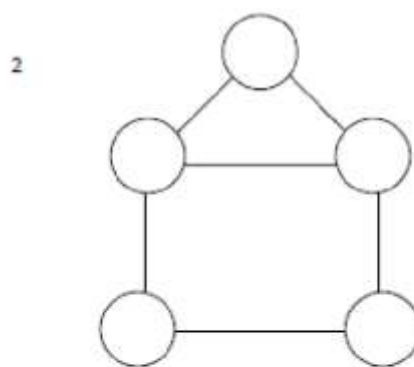
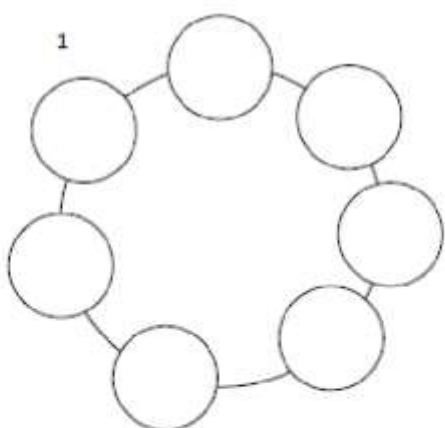
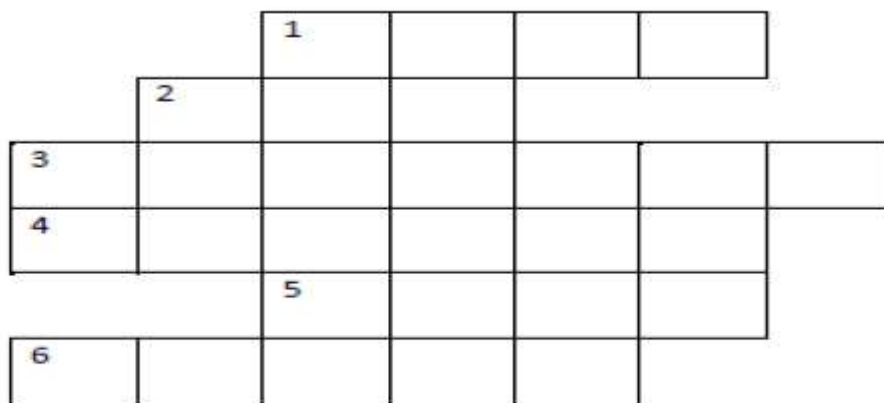
№3

У менеджмента существуют два основных способа управления людьми: через прямое использование власти или через отказ от нее.

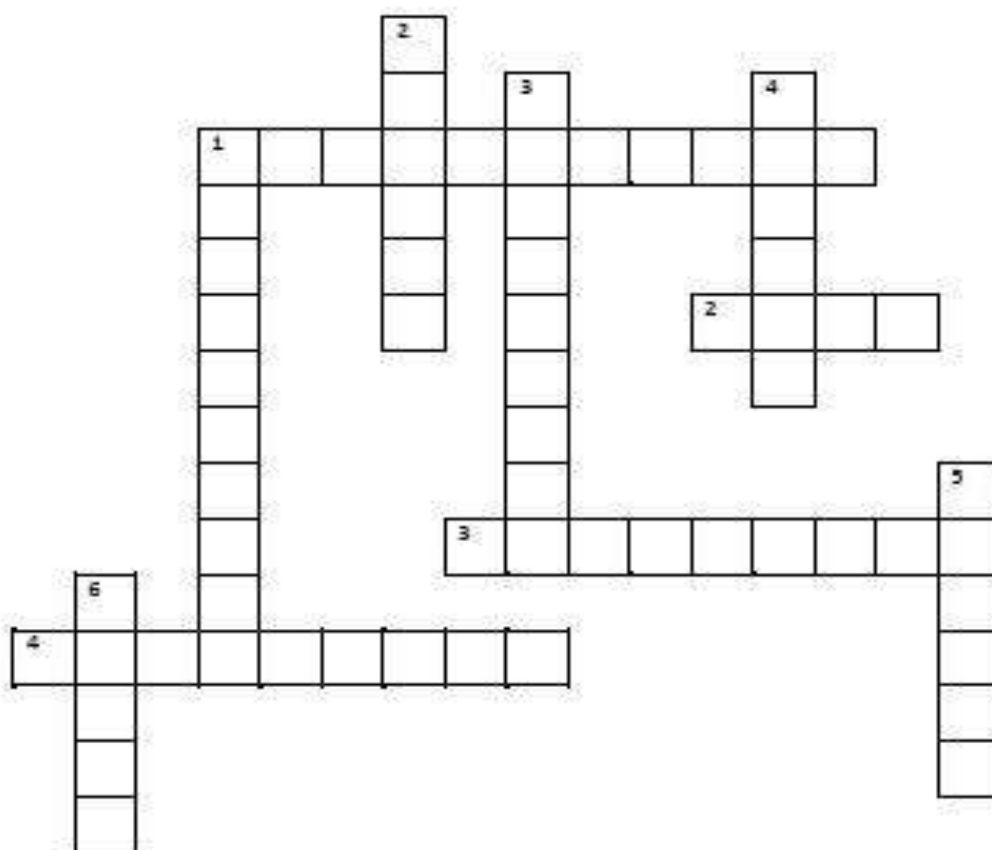
Вопросы:

1. Какой способ управления на предприятии вам нравится больше: либеральный, авторитарный, демократический. Поясните свой выбор.
2. В чем вы видите преимущества одного стиля управления перед другим?

Кроссворд 1



Кроссворд 2



По горизонтали:

1. Социальный институт, сформированный для достижения определенных целей (одно из определений).
2. Элемент процесса организации.
3. Один из универсальных принципов, подходящий не только организации, но и всему человечеству.
4. Субъективный элемент организационной культуры.

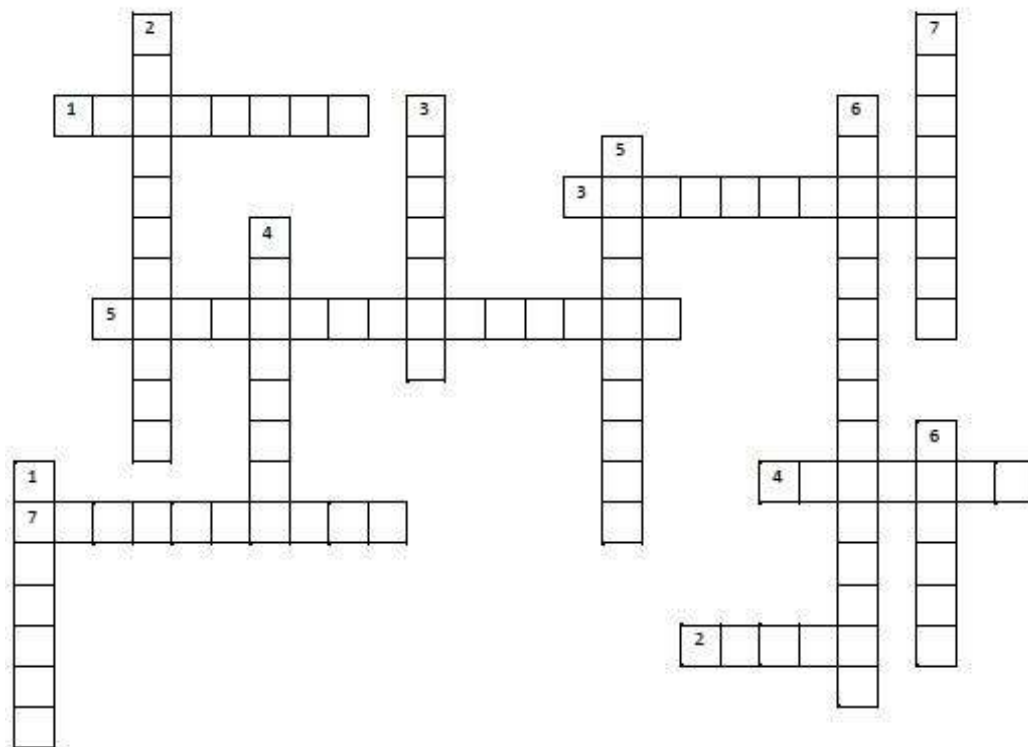
По вертикали:

1. Жизненный цикл организации, при котором рост организации осуществляется несистематично и рывками.
2. Исследовательский метод, состоящий в том, что объект исследования рассматривается как система, мысленно и практически расчленяется на составные элементы.
3. Объективный элемент организационной культуры.
4. Исследовательский метод. Имеющий целью объединить отдельные части изучаемой системы.

5. Вид коммуникационных сетей, при котором директор является не администратором, а общепризнанным лидером.

6. Межличностная роль управления по Минцбергу.

Кроссворд 2



По горизонтали:

1. Определил предмет организационной науки.
2. То, что обеспечивает возникновение и сохранение целостных свойств системы.
3. Группа элементов, для которых не определена подцель и не выполняется свойство целостности.
4. Одна из основных частей системы.
5. Процесс поддержания состояния условного равновесия и определенного порядка систем.
6. Издал работу «Принципы научного управления».
7. Процесс, направленный на сохранение целостной системы, упорядочивание её связей и соподчинение частей.

По вертикали:

1. Целостная совокупность взаимосвязанных элементов.
2. Социальный институт, сформулированный для достижения определенных целей.

- 3.Простейшая неделимая часть системы.
- 4.Качество параметров объекта.
- 5.Совокупность взаимосвязанных элементов, способных выполнять функции, подцели направленные на достижение общей системы.
- 6.Определение элементов, которые должны содержать системы.
- 7.Система, изолированная от внешней среды.

Тема 6.Организационное проектирование

Проектирование организационных структур. Подходы к проектированию организационных структур. Этапы организационного проектирования. Оценка изменений организационной структуры. Факторы проектирования организаций: внешняя среда, технология работы, стратегический выбор руководства. Характеристика переменных компонент факторов проектирования организации. Методы организационного проектирования.

Практические ситуации и задачи

№ 1

Если бы Вас пригласили участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности управляющего службой маркетинга, то: «Какую организационную структуру службы маркетинга Вы предложите и почему?» Пример предложение ниже предприятия.

Предприятие 1. Предприятие занимается производством упаковочной тары, которую покупают не только в городе и области, но и в соседних регионах. В течение шести лет предприятие не предполагает изменять номенклатуру выпускаемой продукции и прогнозирует оставить все так же. Продукция предприятия имеет красочный дизайн и представляет хорошее качество.

Предприятие 2. Предприятие выпускает большой ассортимент чулочно-носочных изделий, а также салфетки и носовые платочки.

Через полтора года предполагается запустить новую линию по производству бесшовного белья.

Предприятие 3. Предприятие производит молочную продукцию. Рынок сбыта жестко сегментирован, основными потребителями этой продукции являются жители города. Основная стратегия предприятия – расширение рынка сбыта, поддержание качества выпускаемой продукции, закупка дополнительного сырья у населения.

№ 3

Какую организационную структуру можно предложить и почему, для следующих предприятий и организаций и объясните почему:

- коммерческий банк;

- высшее учебное заведение,
- сталепрокатный завод(филиал);
- предприятие по изготовлению стеклопакетов;
- ясли совместно с детским садиком;
- кондитерская фабрика с магазином?

№ 4

Предприятие является закрытым акционерным обществом и производит мебель. Оно производит мебель для широкого спектра, изготавливает корпусную мебель, мягкую мебель, офисную мебель, а так же матрас, табуреты, стулья, кресла и т.д. Предприятие реконструированное и история ее работы насчитывает уже более 30 лет. Численность персонала на конец 2014 г. составляла 3124 человек.

Выполните следующие задания:

1. Предложите и схематично изобразите оргструктуру производственного предприятия.

2. В управленческом или административном блоке распределите подразделения по уровню подчинения и соподчинения. Схематично изобразите.

Заполните таблицу, исходя из вышеизложенного

№	Наименование должностей руководителей (директор и его заместители)	Количество непосредственно подчиненных им подразделений и работников
1		
2		
.....		
Всего		

Заполните таблицу – Функциональное распределение подразделений предприятия

№	Наименование функций	Количество должностей руководителей (директор и его заместители), подразделений и работников
1	Управление предприятием	
2	Маркетинг и продажи (сбыт)	
3	Управление производством	
4	Производство	

5	Экономика, финансы и бухгалтерия	
6	Управление персоналом	
7	Вспомогательные службы	
8	Другое (укажите)	

Рекомендуемая тематика для выполнения письменных работ

1. Организационная структура промышленного предприятия.
2. Организационная структура бюджетного учреждения.
3. Проектирование организаций в условиях финансового кризиса.
4. Построение организационной структуры линейно-функционального типа.
5. Достоинства и недостатки многомерных адаптивных структур.
6. Достоинства и недостатки пирамидально-бюрократических структур.
7. Характеристика переменных компонентов факторов проектирования организации.
8. Дивизиональная структура организации: за и против.
9. Сравнительный анализ органического и механистического типа организации.

Ответы на кроссворды

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

Кроссворд 1

По вертикали: 3. открытая; 5. конкурент; 6. поставщик; 7. посредник; 9. менеджер; 11. анализ; 13. стратегия

По горизонтали: 1. менеджмент; 2. управление; 4. закрытая; 8. мотивация; 10. лидер; 12. синтез

Кроссворд 2

Ответы: 1. сотрудничество; 2. потребности; 3. структура; 4. информация; 5. мотивация; 6. коллектив; 7. цель; 8. организация; 9. имидж; 10. лидер

Ключевое слово: управление

Тема 2. Законы организации, принципы организации

Кроссворд 1

По горизонтали: 1. специализации; 2. развития; 3. наименьших; 4. параллельности.

По вертикали: 1. синергии; 2. гармонии; 3. самосохранения; 4. иерархии; 5. ритма.

Кроссворд 2

Ответы: 1. организация; 2. самосохранение; 3. равновесие; 4. синергия; 5. анализ; 6. сменяемость; 7. связи; 8. синтез; 9. система; 10. адаптация; 11. развитие; 12. гармония.

Тема 3. Организация как открытая система

Кроссворд 1

Ответы: 1. департаментализация; 2. дисциплина; 3. цепь; 4. справедливость; 5. результативность; 6. стабильность; 7. команда; 8. децентрализация; 9. ответственность; 10. инициатива; 11. вознаграждение; 12. централизация; 13. специализация; 14. порядок.

Кроссворд 2

По горизонтали: 1. Конвергенция; 2. Дизъюнкция; 3. Синтез; 4. Параллелизм; 5. Олигомеризация.

По вертикали: 1. Коллизия; 2. Анализ; 3. Гетеробатмия; 4. Полимеризация; 5. Триггерный.

Тема 4. Жизненный цикл организаций

Кроссворд 1

Ответы: 1. синергия; 2. организация; 3. пхс; 4. интеграция; 5. трест; 6. элемент; 7. Богданов

Ключевое слово: система

Кроссворд 2

По горизонтали: 1. Богданов; 2. связи; 3. компоненты; 4. процесс; 5. самоорганизация; 6. Тейлор; 7. интеграция

По вертикали: 1. система; 2. организация; 3. элемент; 4. свойства; 5. подсистема; 6. конструирование; 7. закрытая

Тема 5. Коммуникации в организациях и современные технологии организационной культуры

Кроссворд 1

По горизонтали: 1. круг; 2. дом; 3. палатка; 4. звезда; 5. соты; 6. шпора

По вертикали: 1. колесо

Кроссворд 2

По горизонтали: 1. организация; 2. цель; 3. равенство; 4. философия
По вертикали: 1. отрочество; 2. анализ; 3. символика; 4. синтез; 5. колесо; 6. лидер.

Тема 6. Организационное проектирование

Кроссворд 1

По горизонтали: 1. матричная; 2. динамичная; 3. стабильная; 4. фирма; 5. организационные; 6. адаптации.

По вертикали: 1. сети; 2. добровольные; 3. рыночные; 4. внутренняя; 5. ядро; 6. рынок.

Кроссворд 2

По горизонтали: 1. система; 2. субкультура; 3. эмерджентность; 4. метод; 5. культура; 6. связь; 7. иерархическая; 8. событие; 9. адаптация; 10. элемент.

По вертикали: 1. структура; 2. коммуникация; 3. теория; 4. модель; 5. организация; 6. гибкость; 7. действие; 8. синтез; 9. цель.