

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационный дизайн»

Направление подготовки:	<u>38.04.03 – Управление персоналом</u>
Магистерская программа:	<u>Стратегическое управление персоналом</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационное развитие» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций, которые базируются на характеристиках будущей профессиональной деятельности:

ОПК-3: способностью принимать организационно-управленческие решения

ПК-6: способностью оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности.

Дисциплина «Организационное развитие» формирует у обучающихся определенные практические навыки разработки и реализации управленческих решений по основным аспектам развития и оптимизации организационной структуры современной организации. Кроме того, изучение дисциплины обеспечивает как формирование у обучающегося понимания роли организационных изменений в деятельности современного предприятия, как и необходимости организации управления этими изменениями на системной основе. Изучение дисциплины «Организационное развитие» позволяет обучающимся приобретать не только теоретические знания, но и необходимые умения и практические навыки в области организационного развития. В совокупности это определяется в настоящее время как «профессиональные компетенции», наличие которых является одним из главных условий успешного трудоустройства и последующей успешной профессиональной карьеры. Дисциплина «Организационное развитие» изучает вопросы и проблемы организационного развития во взаимосвязи с процессами планирования персонала, организации, оплаты труда и мотивации персонала и поэтому является актуальной при подготовке специалистов в области экономики социально-трудовых отношений.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационный дизайн" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ПКО-12	Способность разрабатывать организационные структуры
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах

обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Тема: Организация как объект исследования и проектирования
Предмет, объект, задачи курса «Организационное развитие». Понятие организации. Понятие организационного развития. Концепции и подходы к изучению организации. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.

Тема: Сущность и задачи проектирования организационных систем. Понятие оргпроектирования. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Принципы, научные основы проектирования. Композиция. Структуризация. Регламентация.. Организационный анализ. Подходы к оргпроектированию. Требования к цели проектирования. Классификация целей. Проектирование организации и тип цели ПК1, текущий контроль по темам 1-2
(ТЕСТ №1, устный опрос)

Тема: Основные методы организационного проектирования. Классификация методов проектирования.
Классификация методов проектирования. Логические методы. Методы моделирования. Эвристические методы проектирования. Методы типового проектирования. Графические методы проектирования. Сетевые методы. Методы проектирования на этапе формализации проектных решений. Описательные, математические, символичные методы. Аналитические методы проектирования. Классификация моделей, используемых в организационном проектировании. Моделирование управленческих процессов с использованием математико-статистических методов. вероятностных факторов в проектировании управленческой деятельности.

Тема: Процесс организационного проектирования Основные стадии и этапы организационного проектирования. Содержание предпроектной стадии оргпроектирования. Техническое задание на разработку оргпроекта. Проектирование управленческих и организационных процедур. Внедрение оргпроекта и проблемы,

возникающие при этом.
ПК2, текущий контроль по
разделам 3-4
(ТЕСТ № 2, устный опрос)

Тема: Проектирование организационной структуры управления.
Причины изменения организационной структуры управления предприятием. Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления. Принципы построения организационных структур управления. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Определение параметров организационной структуры управления. Проектирование управленческих процедур. Оценка эффективности решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.

Тема: Организационные изменения и их виды. Природа организационных изменений. Структурные изменения. Технология, задачи и люди. Управление изменениями. Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера. Преодоление сопротивления переменам. Этапы организационных преобразований. Объекты организационных реформ. Причины сопротивления.

Тема: Оценка эффективности организационного проекта.
Сущность эффективности организационного проекта. Основные параметры оценки эффективности организационного проекта. Методы оценки его эффективности. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта. Анализ альтернативного варианта. Принятие решения об использовании альтернативного варианта

Зачет