

**Министерство экономического развития и торговли
Российской Федерации**

**Государственный университет-
Высшая школа экономики**

Факультет Экономики

Программа дисциплины
«Теория деловых организаций»
для направления 080100.62 - Экономика
подготовки бакалавра

Автор: д.филос.н., профессор Н.И.Лапин

Рекомендовано секцией УМС
Секция *Экономическая теория*
Председатель
О.И. Ананьин _____
“ ___ ” _____ 2007 г.

Одобрена на заседании
кафедры *Социально-экономических систем
и социальной политики*
Зав. кафедрой
Н.Е. Тихонова _____
“ ___ ” _____ 2007 г.

Утверждено УС факультета
Экономика
Ученый секретарь
Т.А. Протасевич _____
“ ___ ” _____ 2007 г.

Москва

**Тематический план учебной дисциплины
для специализации «Прикладная экономика»
на 2011/2012 учебный год**

| № | Название темы | Всего часов | Аудиторные часы | | Самостоят. работа |
|---|--|-------------|-----------------|----------|-------------------|
| | | | Лекции | Семинары | Эссе |
| 1 | Деловая организация как объект изучения и консультирования (знакомство с организацией) | 22 | 8 | 4 | 10 |
| 2 | Управление в деловой организации: лидерство, проблемы, конфликты (диагностика проблем, способы решения конфликтов) | 28 | 8 | 4 | 16 |
| 3 | Инновации в деловой организации (анализ реальной инновации) | 30 | 10 | 4 | 16 |
| 4 | Люди, культура, миссия деловой организации (погружение в организационную культуру) | 28 | 10 | 4 | 14 |
| | | 108 | 36 | 16 | 56 |

Лектор 2011/2012 учебного года

В.В.Карачаровский

Формы контроля:

- текущий контроль: посещаемость занятий, выступления на семинарах
 - промежуточный контроль: 1 эссе по курсу (10-15 стр. на компьютере, через 1,5 интервала);
 - итоговый контроль: зачет в форме письменной работы (выполняется на основе вопросов для оценки качества освоения дисциплины; 2 вопроса в билете; время выполнения 2 ауд. часа);
 - итоговая оценка складывается из следующих составляющих:
 - посещения лекций, работа на семинарах (30%),
 - эссе (40%),
 - итоговая письменная работа (30%):
- Оитоговая** = 0.4×**Оэссе** + 0.3×**Опосещения/семинары** + 0.3×**Оитоговая письм. работа**.

Базовые учебники

Мильнер Б.З. Теория организации. М., ИНФРА-М, 2002. Части I, III, VI.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., МЦФЭР, 2003. Часть I.

Радаев В.В. Экономическая социология. М., Аспект Пресс, 1997. Раздел 4.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М., ИНФРА-М, 2000.

Тема 1. Деловая организация как объект изучения и консультирования (*знакомство с организацией*)

1.1. Понятие деловой организации (ДО)

Определение ДО, ее отличие от административно-государственных и общественных организаций. Типологии ДО в современной России: по формам собственности, легитимности, стилям управления, престижности.

1.2. Цели деловой организации.

Целеполагание, его рациональная природа; методы научного обоснования целей. Главная цель ДО, ее динамика на различных стадиях жизненного цикла ДО.

Декомпозиция главной цели, иерархия целей ДО. Формализация отношений в ДО как способ достижения ее целей. Целевая структура ДО. Управление по целям (между целями). Спонтанные процессы и управляемость ДО. Цели и латентные функции ДО.

1.3. Подсистемы ДО.

Статусно-ролевые структуры, социальные группы; их взаимопроникновение с культурой. Формальные и неформальные структуры. Динамика ДО, ее жизненный цикл. Удовлетворенность персонала как индикатор осуществления функций ДО.

1.4. Организационное консультирование

Предмет и задачи организационного консультирования. Ремесло консультанта. Проблемный подход. Виды управленческих задач как объектов консультирования. Стадии консультирования.

Методы в организационном консультировании. Анализ официальных документов. Наблюдение: внешнее и включенное. Глубинное интервью. Экспертная оценка структуры проблем. Метод фокус-группы. Кейз-стади как комплексная процедура.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки раздела эссе

1. Можно ли согласиться, что получение дохода, прибыли составляет отличительный признак деловой организации?

2. Какие Вы знаете типологии ДО? К каким типам относится Ваша организация?

3. Как соотносятся официальные цели с реальными функциями Вашей организации? Равнозначны ли в Вашей организации ее смыслы-функции, или одни из них довлеют над другими?

4. Какие параметры служат исходными при выделении социальных групп в ДО? Какие группы в Вашей организации преобладают численно (в %), а какие имеют наибольшее влияние, власть?

5. В какой степени удовлетворены работой руководители (верхнего и отдельно – среднего уровней) и рядовые сотрудники организации? Какими методами получена информация об их удовлетворенности?

Основная литература

Мильнер Б.З. Основы теории организаций. Адаптация к рынку // Б.З.Мильнер. Теория организации. М., 2002. Части I, VI.

Пригожин А.И. Стадии развития организаций. Особенности профессии консультанта по управлению // А.И.Пригожин. Методы развития организаций. М., 2003. Глава III; Часть

П.

Радаев В.В. Хозяйственная организация: понятие и признаки. Основные типы хозяйственных организаций // В.В.Радаев. Экономическая социология. М., 1997, гл. 8, 9.

Щербина В.В. Статьи: Модель организации как социальной системы; Организация как социотехническая система; Структура организации. // Социальные теории организации. Словарь. М., ИНФРА-М, 2000.

Дополнительная литература

Тихонов А.В. Основы социологической теории управления // Тот же автор. Социология управления. 2-е изд. М., КАНОН+, 2007. Гл. 4.

Филонович С.Р. Консультирование как жанр управленческой деятельности // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под ред. В.В.Щербины. М., Независимый институт гражданского общества, 2004.

Тема 2. Управление в деловой организации: лидерство, проблемы, конфликты (диагностика проблем, способы решения конфликтов)

2.1. Управление, лидерство в деловой организации

Понятие организационного управления. Субъекты управления: индивид, группа. Лидерство, типы лидеров. Проблемное поле лидерства в современном менеджменте.

Социальные аспекты принятия и осуществления решений. Стратегическое управление.

2.2. Проблемы в деловой организации

Понятие проблемы в ДО. Уровни и типология проблем ДО в современной России. Методы их диагностики: экспертные оценки, фокус-группа, групповая дискуссия. Диагностика социальных проблем и определение фазы жизненного цикла ДО.

2.3. Организационные конфликты

Понятие организационного конфликта, его источники. Субъекты конфликтов. Конфликт как процесс, его стадии. Функции и дисфункции конфликтов.

Диагностика индикаторов и симптомов конфликта. Социальные технологии решения конфликтов.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки раздела эссе

1. Какой тип лидерства сложился в Вашей организации? Какие используются социальные технологии управления?
2. Что такое «идентификационное ядро» ДО? Какими методами можно выявить его существование и реальную роль в ДО?
3. Какая сейчас сложилась структура социальных проблем в Вашей ДО? Какими методами Вы ее определили и какие сделали выводы относительно стадии жизненного цикла, на которой находится Ваша организация?
4. Какие Вы используете (или предложили использовать) социальные технологии преодоления социальных проблем Вашей организации?
5. Какие способы предупреждения и разрешения конфликтов используются в Вашей организации?

Основная литература

Мильнер Б.З. Теория организации. М., ИНФРА-М, 2002. Гл. 3, 11, 27.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., МЦФЭР, 2003. Гл. XXVI.

Щербина В.В. Статьи: Конфликт в организации; Конфликтно-игровая модель организации; Лидерство в организации; Руководство // Социальные теории организации. Словарь. М., ИНФРА-М, 2000.

Дополнительная литература

Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М., 1995. Гл. 3.

Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000.
Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. СПб., 2003. Том 1, № 2.

Тема 3. Инновации в деловой организации (анализ реальной инновации)

3.1. Инновация как процесс, его акторы

Инновация (нововведение) как вид деятельности. Типология инноваций. Инновационный процесс, жизненный цикл нововведения.

Инновационная личность. Акторы инновации. Инновационный проект, методы управления его реализацией.

Инновационная стратегия как конкурентное преимущество фирмы.

3.2. Неопределенности и риски реализации инноваций

Критерии успешной инновации. Неопределенность и риск, факторы допустимого риска. Критерии приоритетности проектов при формировании портфеля инноваций.

3.3. Институциональная среда инновации

Международный опыт и проблемы становления национальной инновационной системы (НИС) в России. Венчурное предпринимательство.

Инновации на российских промышленных предприятиях.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки раздела эссе

1. Чем отличается нововведение от новшества?
2. В чем суть инновационно-маркетинговой стратегии ДО?
3. Критерии успешной инновации.
4. Риск и неопределенность: общее и различия.
5. В чем состоит институциональное содержание НИС?

Основная литература

Латин Н.И. Формирование и реализация современной инновационной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы. Рук. авт. колл.: Д.С.Львов, А.Г.Поршнева. М., Экономика, 2002. Гл. 8.3.
Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., МЦФЭР, 2003. Часть VI.
Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М., ИНФРА-М, 2000. Статьи: Инновационные концепции развития организаций.

Дополнительная литература

Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. М., 1999. Гл. 7.
Иванова Н.И. Национальные инновационные системы. М., Наука, 2002.
Кабалина В.И. (ред). Инновации в постсоветской промышленности. М., 2001. Ч. 2, раздел 2.
Найт Ф. Понятие риска и неопределенности // Риск, неопределенность и прибыль. М., Дело, 2003. Глава 2.
Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982.

Тема 4. Люди, культура, миссия деловой организации (погружение в организационную культуру)

4.1. Люди в деловой организации

Двоякая природа деловой организации, индивида и их взаимодействий. Встречные потоки требований: от организации к индивиду и от индивиду к

организации. Контур компонентов поведения индивида в деловой организации.

4.2. *Культура деловых организаций в трансформирующейся России*

Корпоративные и общественные ценности. Социальный механизм распространения неправовых практик в сфере труда. Российский бизнес: на пути к легализации?

4.3. *Миссия деловой организации*

Миссия ДО, ее характер и соотношение с главной целью. Неоднозначность понимания миссии ДО.

Особенности миссии корпорации. Универсальное и индивидуальное в ее миссии. Миссия и интересы социальных групп внутри корпорации и в ее социальной среде. Кодексы корпоративного поведения.

Вопросы для дискуссий на семинаре, задания для разработки раздела эссе

1. В чем состоят особенности главной цели ДО? Как она формируется?
2. На каких стадиях жизненного цикла ДО могут/должны произойти радикальные изменения главной цели ДО?
3. Как соотносятся цели и латентные функции ДО?
4. Чем миссия отличается от главной цели ДО?
5. Как согласовать общую миссию корпорации и различные интересы социальных групп внутри нее и в ее социальной среде?
6. Кого и к чему обязывает кодекс корпоративного поведения?
7. В чем суть противоречий между ценностями и нормами в российском обществе? Как это связано с неправовыми практиками ДО? Какими методами выявлена эта связь?
8. Что такое “встречные потоки требований” в деловой организации? Конкретизируйте их на примере своей организации.

Основная литература

Мильнер Б.З. Теория организации. М., ИНФРА-М, 2002. Глава 3.

Пригожин А.И. Целевая структура организации. Особенности работы над миссией организации // А.И.Пригожин. Методы развития организаций. М., МЦФЭР, 2003. Главы II, XXII.

Радаев В.В. Человек в хозяйственной организации // В.В.Радаев. Экономическая социология. М., Аспект Пресс, 1997. Гл. IV.

Щербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М., ИНФРА-М, 2000. Статьи: Дивергенция целей; Миссия организации; Социальные функции организации; Целевое окружение; Целеполагание в организации.

Дополнительная литература

Заславская Т.И. Распространение неправового поведения и институционализация неправовых практик // Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. М., «Дело», 2004. С. 256-264.

Менеджмент и консультирование в сфере управления человеческими ресурсами // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под ред. В.В.Щербины. М., Независимый институт гражданского общества, 2004. Раздел 1.

Контрольные вопросы

1. Понятия организации и деловой организации
2. Основные подсистемы деловой организации
3. Формальные и неформальные структуры ДО
4. Жизненный цикл ДО
5. Предмет и методы организационного консультирования
6. Цели и латентные функции ДО
7. Управление в ДО
8. Проблемное поле в современных теориях лидерства
9. Социальные аспекты осуществления управленческих решений

10. Социальные проблемы ДО, методы их диагностики
11. Конфликты в ДО, способы их решения
12. Определение нововведения, типология
13. Инновационный процесс
14. Базовая инновационная стратегия ДО
15. Инновационно-маркетинговая стратегия ДО
16. Инновационные риски
17. Венчурное предпринимательство
18. Национальная инновационная система.
19. Люди в ДО: встречные потоки требований
20. Контур компонентов поведения индивида в ДО
21. Миссия ДО
22. Кодексы корпоративного поведения

Методические рекомендации преподавателю:

Курс предназначен для студентов бакалавриата, обучающихся по специальности «экономика». Курс включает четыре темы, в каждой из которых речь идет как о теории деловой организации, так и о методах, процедурах практической работы с такой организацией. В целом методику усвоения студентами содержания данного курса можно охарактеризовать как проективно-деятельную.

Методические указания студентам о проективном консультировании и подготовке эссе:

Каждый студент ставится в проективную ситуацию: он приглашен «консультантом» в деловую организацию по определенной проблеме (он сам выбирает «свою организацию» и ее проблему). Перед студентом-консультантом стоит задача: осуществить консультирование руководителей данной организации о содержании проблемы и способах ее преодоления. При решении задачи студент использует получаемые в данном курсе знания и самостоятельно получает конкретные знания об организации и ее проблеме. Опыт своего взаимодействия с организацией студент излагает в виде эссе.

Типовые этапы подготовки эссе:

- (1) описание организации и ее проблемы, предлагаемые гипотезы и методики ее изучения (используются материалы темы 1 и раздела 2.2 темы 2);
- (2) получение от людей обследуемой организации конкретных данных о содержании проблемы на основе предложенной методики (используются материалы тем, соответствующих содержанию проблемы);
- (3) анализ полученных данных, сопоставление выводов/результатов с гипотезами;
- (4) презентация материалов обследования на семинаре;
- (5) завершение подготовки эссе.

Такое проективное консультирование деловой организации поможет студентам соотнести теорию с практикой.

Рекомендации по использованию информационных технологий.

По тематике курса имеется немало информации в Интернете. Следует находить ее по ключевым словам.

Студентам целесообразно направлять эссе преподавателю, ведущему семинары, в электронном виде. Можно сначала послать только первый раздел. Это поможет

получить совет преподавателя уже на раннем этапе проективного консультирования организации и оформления его результатов в виде эссе.

Автор программы:

/Н.И.Лапин/