

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ

ФГБОУ ВПО «БРЯНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

Т.М. Геращенко

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Учебное пособие для проведения практических занятий
и самостоятельной работы студентов очной формы обучения
экономического факультета
специальности 080507 «Менеджмент организации»*

Брянск 2012

УДК 33 (075)
ББК 65
Г 37

Герашенкова Т.М. **Теория организации**: учебное пособие для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов очной формы обучения экономического факультета специальности 080507 «Менеджмент организации» / Т.М. Герашенкова. - Брянск. Издательство Брянской ГСХА. 2012. – 64 с.

Учебное пособие для проведения практических занятий и самостоятельной работы студентов по курсу «Теория организации» содержит перечень заданий, предназначенных для самостоятельного выполнения (изучения) студентами по каждой теме дисциплины с указанием их содержания, списка литературы, а также словарь терминов, используемых при изучении дисциплины, список рекомендуемой основной и дополнительной литературы.

Издание предназначено для студентов экономического факультета, обучающихся по специальности «Менеджмент организации».

Рецензенты: к.э.н., доцент С.В. Ворочай
к.э.н., доцент Н.А. Поседько

Рекомендовано учебно-методической комиссией экономического факультета Брянской государственной сельскохозяйственной академии протокол № 7 от 28 июня 2011 года.

© Брянская ГСХА, 2012
© Герашенкова Т.М., 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Организационно-методические указание	4
Методические указания по организации самостоятельной работы при изучении курса	5
Теория организации и ее место в системе научных знаний	8
Развитие организаторской и организационно-управленческой мысли	9
Организация как система	12
Социальная организация	14
Законы организации и их приложения. Закон синергии	15
Закон информированности-упорядоченности	17
Закон самосохранения	18
Закон единства анализа и синтеза	19
Закон развития	20
Закон композиции и пропорциональности	21
Специфические законы социальной организации	22
Экономические организации	24
Принципы статической организации	25
Принципы динамической организации	27
Принципы рационализации	29
Организация и управление	31
Субъекты организаторской деятельности	33
Организационная культура	35
Проектирование организационных систем	36
Словарь терминов	41
Библиографический список	54
Рекомендуемая литература	59

ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Дисциплина «Теория организации» входит в состав общепрофессиональных дисциплин будущих специалистов в области менеджмента. Она позволяет глубоко проникнуть в сущность организационных явлений, процессов, отношений, и в наибольшей степени способствует формированию организационного мышления, взгляда на окружающую действительность, необходимых в практической деятельности любого менеджера.

Добиться целостности, организованности в виде разумного сочетания гармоничности элементов, возможно лишь при условии познания законов, принципов организации и механизмов их использования в практической деятельности.

Глубокое знание законов и принципов организации позволяет выработать совершенно иную, чем при традиционном подходе, стратегию и тактику поведения менеджера, осуществлять рациональное управление предприятием, проводить научно обоснованную модернизацию действующей системы управления, осуществлять проектирование более современной системы.

За период обучения важно чтобы студент стремился получить не просто определенный объем готовых знаний. Главная цель заключается в том, чтобы он получил навыки аналитического осмысления жизненных ситуаций, на основе чего он мог бы сделать самостоятельные выводы.

Наиболее эффективной формой усвоения курса является та форма, которая основывается на активном включении студента в действие, связанное с самостоятельным поиском знаний. Такой поиск важен при работе над любой научной дисциплиной, и в частности, теорией организации. Необходимо, чтобы студенты приходили к нужным выводам сами в процессе активных творческих поисков, самостоятельного анализа материала.

Цель предлагаемого методического издания - активизировать самостоятельную работу студентов в приобретении теоретических знаний в области закономерностей функционирования и развития организаций в природе и обществе, а также возможностей их использования в управленческой деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КУРСА

Самостоятельная работа студента состоит из нескольких отдельных блоков: анализ лекционного материала; подготовка к семинарским занятиям; чтение и реферирование специальной литературы; выполнение письменной контрольной работы; подготовка к экзамену.

Анализ лекционного материала. Пройденный на лекциях материал, как правило, носящий теоретико-методологический характер, требует обязательной самостоятельной рефлексии студента. Для более эффективного освоения курса целесообразно анализировать лекционный материал следующим образом: повторно прочитав конспект лекции, необходимо пристальное внимание уделить ключевым понятиям темы, обратившись к справочной и рекомендованной учебной и специальной литературе.

Следующий шаг – реконструкция максимального количества междисциплинарных связей пройденного материала с другими темами курса.

Следующий прием – поиск подтверждающих и критических аргументов к каждой изученной теме. Весьма полезно фиксировать в конспектах лекций найденные аргументы для последующего содержательного анализа и обсуждения на семинарах. Поиск студентом критических аргументов помогает развитию специфических навыков и умений и является основой формирования у студентов научного подхода, требующего известного скептицизма.

Подготовка к семинарским занятиям. Поскольку активность студента на семинарах является предметом внутрисеместрового контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление на семинаре по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением.

Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди студентов группы, в результате которого отдельный студент является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым студентом. Для более эффективной подготовки к семинарским занятиям целесообразно активно использовать ресурсы сети Интернет, список которых приведен в данном пособии. Можно обращаться и к другим Интернет-ресурсам, однако в любом случае необходимо выдерживать единое требование – исчерпывающая ссылка, обеспечивающая возможность проверки источника информации, обязательна. Всегда выступавшее основным средством подготовки к семинарским занятиям, и, несмотря на развитие Интернета, сохранившее свою значимость и в рамках данного курса, является чтение и реферирование учебной и специальной научной литературы.

Чтение и реферирование учебной и специальной литературы. Изучение учебной и специальной литературы к курсу (как основной, так и дополнительной) является важнейшим требованием и основным индикатором освоения содержания курса.

Основные методические рекомендации к чтению специальной литературы следующие:

- Не рекомендуется пропускать чтение вступления, введения и других вспомогательных частей текста, выступающих в качестве инструментов, организующих навигацию по тексту и позволяющих более глубоко понять авторский замысел.

- Весьма продуктивным является чтение текста с параллельным выписыванием основных теоретических постулатов, авторской аргументации, интересных примеров и других фрагментов текста в виде цитат. Цитаты должны быть точными, с указанием автора текста, страницы и полного описания источника. Цитаты можно выписывать обычным способом, но в этом случае целесообразно завести специальную толстую тетрадь. Самый продуктивный способ – ввод цитат сразу в текстовый редактор компьютера и создание отдельного файла, например, в Microsoft Word, с названием «Цитаты». Удобство электронной версии заключается в возможностях оперативного поиска необ-

ходимой цитаты по ключевым словам, автору и т.д., а также в простоте последующего создания собственных текстов, как правило, набираемых на компьютере. Собственный «банк цитат» в дальнейшем крайне облегчит написание различных письменных работ, таких как контрольная, курсовая или дипломная работа.

- Эффективно чтение с записью так называемых «мемосов», т.е. собственных мыслей или комментариев, возникающих по ходу чтения текста. Человеческая память ненадежна, и в дальнейшем есть риск забыть эвристичную идею, возникшую гипотезу, которые могут дать интересные результаты. Технически это также удобнее делать на компьютере по аналогии с «банком цитат».

- Особое внимание необходимо уделять анализу библиографии, т.к. читая текст по интересующей вас теме, можно сэкономить немало времени на поиск других важных источников, воспользовавшись проделанной автором текста работой по составлению списка важнейших текстов, затрагивающих или развивающих данную тему.

Подготовка к экзамену. Итоговый контроль освоения курса проводится в форме экзамена. Вопросы к экзамену составлены таким образом, что затрагивают все основные темы курса, носят характер зондирования как теоретико-методологических, так и методико-процедурных знаний студента. Особое внимание рекомендуется уделить работе с понятийным аппаратом теории организации, базовыми теориями и концепциями. Основными материалами для подготовки к экзамену являются: конспекты лекций, материалы к семинарам, учебная и справочная литература.

ТЕМА: ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ НАУЧНЫХ ЗНАНИЙ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Комплекс методов теории организации.
2. Дихотомическая типология организационных отношений.
3. Порядок и его разновидности.
4. Связи теории организации с естественными, общественными и управленческими науками.
5. Основные направления развития теории организации.

Задание 2

В схематичном изображении иерархии организационных теорий найти ошибки и исправить их (рис.1). Действия прокомментировать.

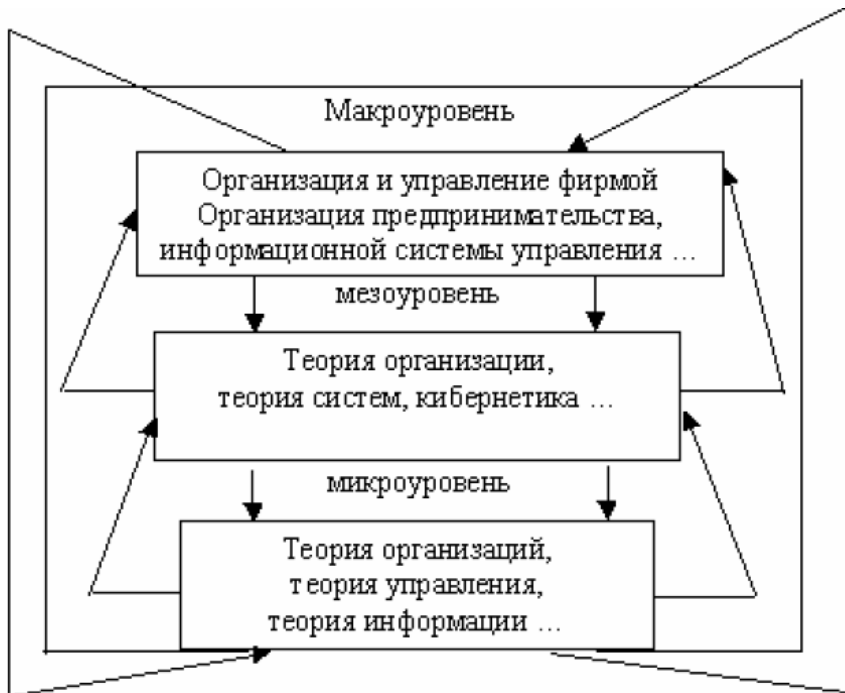


Рис. 1. Иерархия организационных теорий

Задание 3

Восстановить пропущенные элементы в схематичном изображении соотношения между теорией организации, теорией систем и кибернетикой (рис. 2).

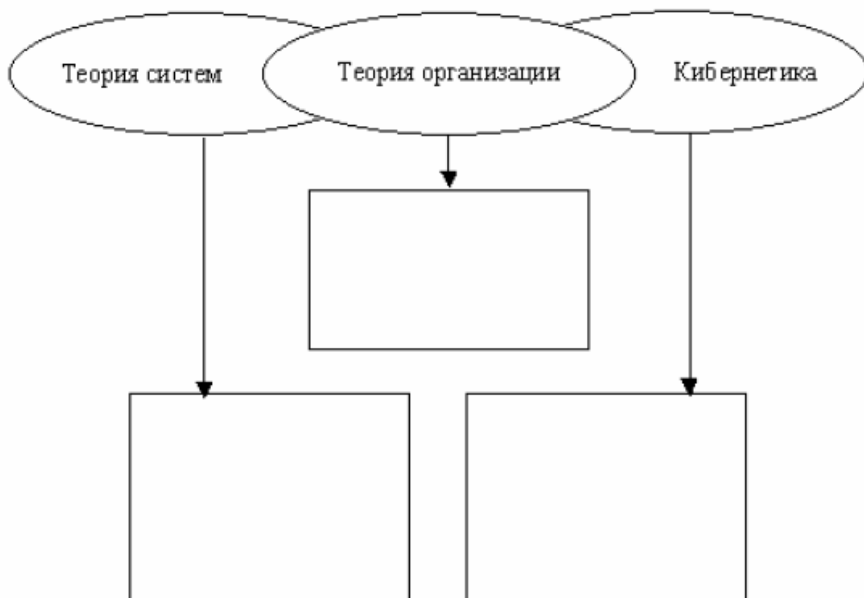


Рис. 2. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой

ТЕМА: РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Тектология А.А. Багданова как основа теории организации.
2. Вклад российских ученых в развитие организационной науки.
3. Истоки российского менеджмента.

4. Эволюция научных взглядов на организационно-управленческую деятельность.
5. Синергетика как направление организационной науки.
6. Характеристика теории катастроф.
7. Характеристика теории хаоса.
8. Теория систем и ее развитие.
9. Развитие организационно-управленческой мысли за рубежом.
10. Развитие организационно-управленческой мысли в России.

Задание 2

Ответить на вопросы:

1. Каковы научные основы становления и развития организационно-управленческой мысли?
2. Раскрыть понятие «парадигма» социальных наук.
3. Почему образ жизни и система ценностей выступают как организующее звено и основа механизма общественной организации?
4. Определить взаимосвязь между системами ценностей, установок и истоков развития организаторской мысли.
5. Кто из ученых античного периода раскрыл истоки развития организаторской мысли в обществе?
6. Оценить вклад ученых Древней Греции Платона, Аристотеля и Конфуция в Китае в развитие организаторской мысли.
7. Каково воздействие постиндустриальной парадигмы на развитие организационно-управленческой мысли?
8. В чем заключается объективная обусловленность факторов примата человека в развитии организационно-управленческой мысли?
9. Раскрыть связь между становлением основ гуманистического постиндустриального общества и развитием теории организации.
10. Каков вклад западных и российских ученых в раскрытие причин заката индустриального общества?
11. Дать характеристику эволюции научных взглядов на организационно-управленческую деятельность в 19 – 20 веках.

12. Назвать известных американских ученых, заложивших научные основы теории организации.
13. Охарактеризовать содержание научных разработок в области организации Тейлора, Ганнта, Гилберта и Файоля.
14. Описать истоки зарождения школы человеческих отношений. Кто ее научные основатели?
15. Каковы истоки зарождения школы поведенческих наук?
16. В чем заключается научный вклад российских исследователей в развитие теории организации и организационных отношений?
17. Раскрыть этапы становления и развития российской организационной науки.
18. В чем состоит вклад А.А. Багданова в развитие теории организации?
19. Каковы концептуальные взгляды А.А. Багданова на основные этапы и содержание теории организации?
20. В чем сущность тектологического процесса разработанного А.А. Багдановым?
21. Дать характеристику научного вклада российских ученых А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, В.М. Бехтерева и А.С. Макаренко в развитие теории организации.
22. Каковы концептуальные взгляды Людвига фон Берта-ланфи на развитие общей теории систем?

ТЕМА: ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Организация как система.
2. Классификация систем.
3. Системные свойства организации.
4. Изоформизм, общее и особенное в системах разной природы.

Задание 2

Привести примеры реализации на практике свойства эмерджентности:

- среди простых статических систем;
- среди простых динамических систем;
- среди саморегулируемых систем с обратной связью;
- среди систем типа «клетка»;
- среди систем типа «растение»;
- среди систем типа «животное»;
- среди систем типа «человек»;
- среди систем «социальная организация».

Задание 3

Используя рис. 3, ответить на вопросы:

а) Какие из девяти систем обладают способностью развития (гомеостаза)?

б) Какие из представленных девяти систем являются открытыми, а какие замкнутыми? Могут ли существовать абсолютно замкнутые системы?

в) Какие из этих девяти систем являются естественными, а какие искусственными?

г) Какие из этих систем являются детерминированными, а какие - стохастическими?

Все ответы на вопросы обосновать.

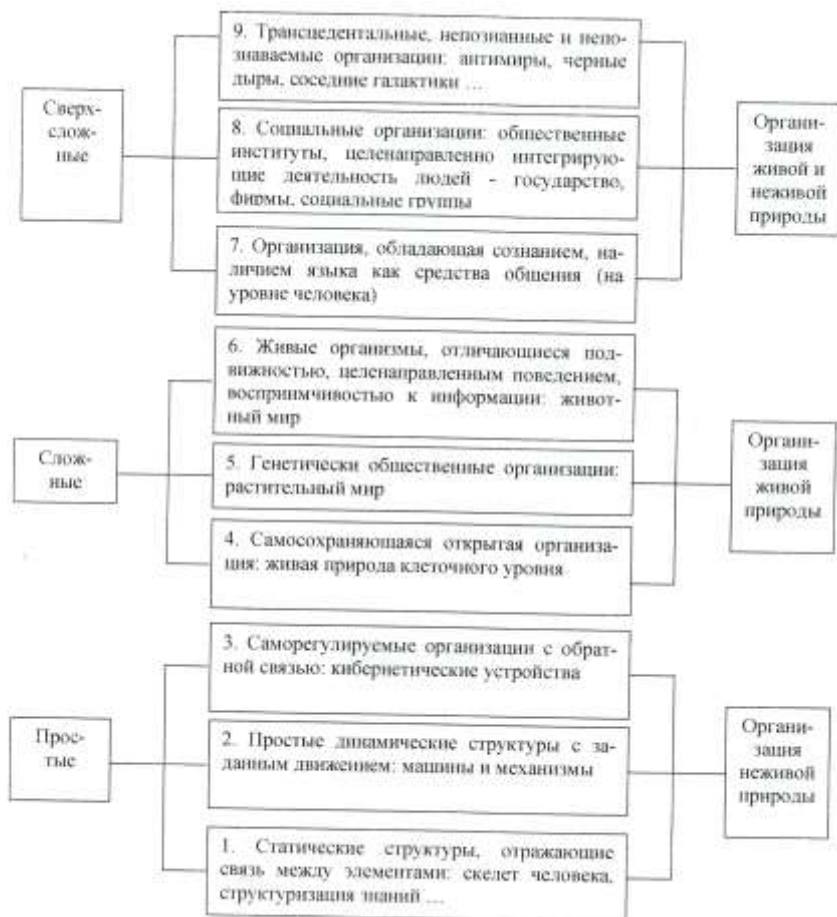


Рис. 3. Классификация организаций

ТЕМА: СОЦИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Типология социальных организаций.
2. Социальная организация как открытая система.
3. Правительственные организации (состав, функции, взаимодействия).
4. Деловая среда социальной организации.
5. Адаптивность социальной организации.
6. Формальная и неформальная организация.

Задание 2

Сформулируйте миссию Брянской государственной сельскохозяйственной академии, учитывая специфику его деятельности и факторы, влияющие на выбор миссии.

Сформулируйте миссию организации, в которой работают Ваши родственники, знакомые, учитывая специфику ее деятельности и факторы, влияющие на выбор миссии.

Задание 3

а) В какой организации Вы учитесь: крупной, средней или малой? Как Вы считаете, в ближайшем будущем академия планирует: сохранение существующих размеров, рост, сокращение?

б) В какой организации работают Ваши родственники, знакомые? Как Вы считаете, в ближайшем будущем эта организация сохранит свои размеры, будет расти или сокращаться?

Ответы на вопросы разъяснить.

Задание 4

Как бы Вы сформулировали стратегические цели Брянской государственной сельскохозяйственной академии? В каком стратегическом направлении, на Ваш взгляд, должна двигаться академия: расти, сохранять свое положение, сокращаться, переходить от узкой специализации к диверсификации, выходить на рынок с новым продуктом, завоевывать новые рынки? Ответ обосновать.

Привести характеристику организации как открытой системы и схему ее взаимодействия с внешней средой? Каковы способы преодоления ресурсной зависимости от внешней среды? Всегда ли надо стремиться к максимально возможной независимости организации от внешней среды? Указать другие пути достижения целей организации в свете новой экономической парадигмы.

Задание 5

а) Назвать организации и отдельных людей, которые, на Ваш взгляд, входят в деловую среду Брянской государственной сельскохозяйственной академии. Распределить их по группам: потребители, поставщики, конкуренты, инфраструктура, государственные учреждения (органы), международный сектор. В чем проявляется их влияние или зависимость?

б) Дать характеристику деловой среды организации, в которой работают близкие Вам люди. Что относят к инфраструктуре как компоненту деловой среды?

в) Что означает неопределенность деловой среды организации? От чего в большей степени зависит неопределенность: от сложности или от изменчивости среды? Обосновать, влияет ли сложность и неопределенность среды на организационную структуру?

ТЕМА: ЗАКОНЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ ПРИЛОЖЕНИЯ. ЗАКОН СИНЕРГИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Синергия, организованность и дезорганизованность систем.
2. Союзы и совместная деятельность как выражения синергии.
3. Интеграция производственно-хозяйственных систем и ее принципы.
4. Механизм образования эффекта синергии и условия его получения.

Задание 2

Какие признаки, обнаруженные при анализе организации, свидетельствуют о наличии синергетического эффекта:

- хорошее настроение в коллективе;
- снижение заболеваемости;
- уменьшение жалоб на усталость;
- сокращение нарушений дисциплины;
- подавленное настроение;
- усиление лояльности к организации и ее руководителям;
- повышение заболеваемости;
- выработка и поддержание традиций организации;
- частые нарушения технологической и организационной дисциплины;
- увеличение количества оперативных вопросов, включаемых в повестку совещаний и сокращение количества стратегических вопросов;
- снижение устойчивости организации к внешним возмущающим воздействиям;
- успешная реализация бизнес-плана;
- благотворительная и спонсорская деятельность;
- развитая система связей и коммуникаций внутри организации;
- нежелание приобретать акции своей компании.

Задание 3

Осуществить графическую интерпретацию эффекта синергии в случаях, когда:

- а) общий потенциал компании равен сумме потенциалов всех составляющих ресурсов;
- б) общий потенциал компании существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в него ресурсов;
- в) общий потенциал компании существенно меньше простой суммы потенциалов входящих в него ресурсов;

Задание 4

Какие проблемы могут ожидать фирму, например: 1) торговую; 2) ремонтную; 3) производственную), если:

- а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе синергии;
- б) руководитель знает о законе, а его подчиненные - нет.

ТЕМА: ЗАКОН ИНФОРМИРОВАННОСТИ- УПОРЯДОЧЕННОСТИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Значение информации в возникновении и развитии цивилизации.
2. Управленческая информация и ее характеристики.
3. Влияние информационных технологий на формирование информационной среды предприятия.
4. Проблемы информационной безопасности.
5. Практика применения закона информированности-упорядоченности.

Задание 2

- Какие проблемы могут ожидать фирму (например: 1) торговую, 2) производственную; 3) ремонтную), если:
- а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе информированности-упорядоченности;
 - б) руководитель знает о законе, а подчиненные - нет.
- Чего можно добиться, если руководитель и подчиненные знают о законе?

Задание 3

Составить деловое письмо-приглашение к партнерству.

Задание 4

Составить рекламное объявление о реализации товара (услуги).

Задание 5

Составить отчет о проделанной работе (торгового рекламного агента, менеджера по реализации товара и т.п.).

При работе над заданиями следует акцентировать внимание на:

- а) эмоциональном воздействии документа на пользователя;
- б) кратности его изложения;

- в) сочетании тестов, графиков, таблиц и формул;
- г) указании срока действия документа (жизненного цикла);
- д) идентификации документа;
- е) соответствии документа организационной структуре, в которой он составлялся;
- ж) понимании изложенной в документе информации её потребителем;
- з) присутствии механизма обработки и ответа.

Задание 6

Проанализировать действие закона информированности упорядоченности на примере функционирования и развития конкретной организации.

ТЕМА. ЗАКОН САМОСОХРАНЕНИЯ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Закон самосохранения и экология.
2. Проблемы сохранения социальной подсистемы хозяйственной организации.
3. Основные инструменты самосохранения производственно-хозяйственных организаций.
4. Выживаемость, устойчивость и аддитивность систем.
5. Научная организация труда и выживаемость систем.
6. Страхование созидательных ресурсов компании.

Задание 2

Какие проблемы могут ожидать фирму (например: 1) торговую, 2) производственную: 3) ремонтную), если:

- а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе самосохранения;
- б) руководитель знает о законе, а подчиненные - нет.

Задание 3

Привести пример в области финансов, организации, экономики, когда:

- а) потенциал созидания увеличивается одновременно, увеличивая потенциал разрушения;
- б) потенциал созидания больше потенциала разрушения;
- в) потенциал разрушения больше потенциала созидания.

Задание 4

Проанализировать действия закона самосохранения на примере конкретной организации.

ТЕМА: ЗАКОН ЕДИНСТВА АНАЛИЗА И СИНТЕЗА

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Содержание закона единства анализа и синтеза и его значение в развитии организаций.
2. Основные виды объединений предприятий в России.
3. Финансово-промышленные группы и их развитие в России.
4. Кластеры - как форма объединений предприятий и их развитие в России.
5. Формирование и развитие международных объединений.
6. Методика управленческого анализа и синтеза организации.
7. Взаимосвязь закона единства анализа и синтеза и принципов организации.

Задание 2

Привести математическую интерпретацию закона единства анализа и синтеза и ее обоснование.

Задание 3

Какие следствия вытекают из закона, если:

- а) внутренний и внешний потенциал, стремящийся ликвидировать компанию или нанести ей вред, существенно мень-

ше внутреннего и внешнего потенциала, способствующего развитию компании;

б) какие следствия вытекают из закона, если внутренний потенциал фирмы, способствующий развитию компании, больше или существенно меньше ее внешнего потенциала, способствующего развитию компании и каково их практическое значение;

в) какие следствия вытекают из закона, если внутренний потенциал компании, стремящийся ликвидировать ее, существенно больше или существенно меньше внешнего потенциала компании, стремящегося ликвидировать ее.

Каждый ответ обосновать.

Задание 4

Какие проблемы могут возникнуть у фирмы (например, 1) торговой, 2) производственной, 3) ремонтной), если:

а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе единства анализа и синтеза;

б) руководитель знает о законе, а подчиненные - нет.

Задание 5

Проанализировать действие закона единства анализа и синтеза на примере конкретной организации.

ТЕМА: ЗАКОН РАЗВИТИЯ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Онтогенез социальных организаций.
2. Филогенез предприятий.
3. Подходы ученых к классификации этапов жизненного цикла организации.
4. Проблемы взаимосвязки жизненных циклов подсистем организаций.
5. Основные варианты реализации закона развития.

Задание 2

Привести математическую интерпретацию закона развития и прокомментировать ее.

Задание 3

В чем особенности принципов:

- а) инерции и самозависимости;
- б) эластичности и непрерывности;
- в) стабилизации. Как они реализуются?

Задание 4

Какие проблемы могут ожидать фирму (например, 1) торговую, 2) производственную, 3) ремонтную), если:

- а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе развития;
- б) руководитель знает о законе, а подчиненные - нет.

Задание 5

Какова роль бизнес-плана с точки зрения закона развития?

- Раскрыть на примере: 1) торговой; 2) производственной; 3) ремонтной фирм.

Задание 6

Проанализировать действие закона развития на примере конкретной организации.

ТЕМА: ЗАКОНЫ КОМПОЗИЦИИ И ПРОПОРЦИОНАЛЬНОСТИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Закон композиции и стремление организаций к объединению.
2. Закон пропорциональности и его практическое применение.
3. Пропорции в организации производства.

4. Диспропорции в народном хозяйстве, основные причины, пути устранения.
5. Принципы законов композиции и пропорциональности.

Задание 2

Какие принципы обеспечивают профессиональную реализацию законов композиции и пропорциональности?

Задание 3

Какие проблемы могут возникнуть у фирмы (например, 1) торговой, 2) производственной, 3) ремонтной), если:

- а) сам руководитель и его подчиненные ничего не знают о законе композиции;
- б) руководитель знает о законе, а подчиненные - нет.

Задание 4

Проанализировать действие законов композиции и пропорциональности на примере конкретной организации.

ТЕМА: СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЗАКОНЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Значение специфических законов социальных организаций для построения и функционирования социальных систем.
2. Суть и содержание законов своеобразия и его значение для устойчивого формирования и функционирования организации.
3. Сущность закона социальной гармонии и его роль в развитии компаний.
4. Роль закона эффективного восприятия и запоминания информации в деятельности человека.
5. Взаимосвязь структурных и функциональных законов организации.

Задание 2

На конкретных примерах проиллюстрировать действия:

- закона своеобразия;
- закона оптимальной загрузки;
- закона доходчивости информации;
- закона социальной гармонии;
- закона сочетания формальных и неформальных элементов организации;
- закона «политического маятника».

Задание 3

Найти ошибки на рис. 4. Прокомментировать Ваше отношение к определению места каждого закона в системе специфических законов социальной организации и обосновать Ваш ответ.

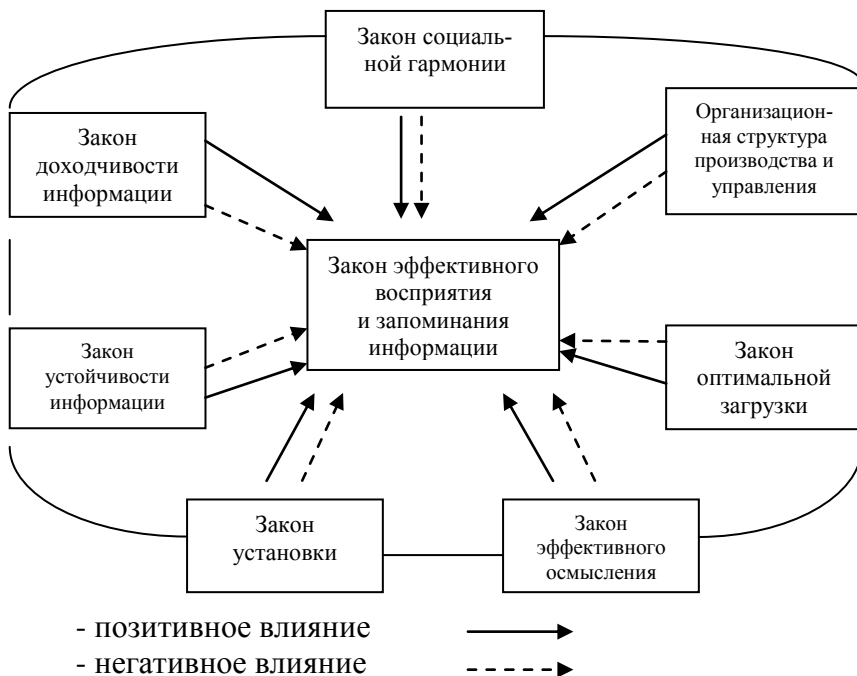


Рис. 4. Взаимосвязь специфических законов социальной системы

Задание 4

Проиллюстрировать действие специфических законов социальной организации:

- на примере конкретного предприятия, где работают Ваши родственники или знакомые;
- на примере БГСХА;
- на примере экономического факультета БГСХА.

ТЕМА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Сущность и основные признаки экономических организаций.
2. Типология экономических организаций по различным признакам.
3. Холдинг-компании и финансово-промышленные группы в России и за рубежом.
4. Кластеры и опыт их развития в России.
5. Коммерческие организации (состав, функции, взаимодействия).
6. Модель Оучи.

Задание 2

Используя признаки типологии хозяйственных организаций, охарактеризовать следующие организации (можно выбрать одну из организаций):

- Брянскую государственную сельскохозяйственную академию.
- ООО «Электроника».
- ОАО «Нальчикский машзавод».
- ОАО «Нальчикский электровакуумный завод».
- ООО «Концерн ЗЭТ».
- Ателье «Березка».

Задание 3

На примере известных компаний провести сравнительный анализ американских и японских организаций.

ТЕМА: ПРИНЦИПЫ СТАТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Межкомпонентные связи и их классификация.
2. Основные типы конфигурации структур.
3. Принцип приоритета цели.
4. Принцип соответствия.
5. Сравнительная характеристика бюрократических и адаптивных организационных структур.
6. Новые типы организационных структур.

Задание 2

Определить, какие законы и принципы организации нарушены, и разработать рекомендации по решению организационной проблемы «Координатор».

«Координатор»

Внешний признак: существование на предприятии подразделения с неконкретными обязанностями и дублирующими функциями. На практике встречается несколько вариантов искусственных построений. Рассмотрим более частый – отдел развития).

Описание. Главная задача подразделения – развивать предприятие. Концепция развития еще не определена. Методы, область ответственности – тоже. Штат – по выбору руководителя отдела. Бюджет – «Карт-бланш». Подразделение может иметь широкие полномочия, но чаще ориентировано на руководителя предприятия. Может развивать кипучую деятельность по вступлению предприятия во всевозможные ассоциации и общества. Уделяет значительное внимание внешней атрибутике: офис, представительский транспорт, кредитные карты и т.п. Вмешивается в работу других подразделений на дилетантском уровне. Часто имеет статус координатора учебы – выбирает, кого и на какие курсы необходимо направить.

«Подводная» часть: статус отдела развития как двигателя прогресса, хотя и декларируется руководителем предприятия, но не подтверждается руководителями подразделений. Авторитет

руководителя предприятия падает, поскольку связывается в представлении персонала с профессионализмом отдела развития. Отношение персонала к собственной работе ухудшается, происходит переоценка ценностей. Приоритетной становится внешняя атрибутика деятельности. Возникает конфликт между отделом развития и рабочими подразделениями.

Возможное развитие: разрастание конфликта. Уход некоторой части персонала, в первую очередь – маркетингового. Завал рыночных показателей предприятия. Реструктуризация предприятия.

Возможные причины возникновения:

- неумение руководителя выбрать цели и наметить стратегии в сочетании с желанием продвижения;
- склонность руководителя давать участки работы понравившимся знакомым;
- неадекватные методы маркетинга;
- повышены ожидания руководителя от предприятия.

Задание 3

Какой тип организационной структуры изображен на рис. 5. Ответ прокомментировать.



Рис. 5. Организационная структура предприятия

Задание 4

Изобразить организационную структуру организации, где работают Ваши родители, родственники, знакомые. Определить к какому типу организационной структуры она относится.

ТЕМА: ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Динамика организации. Процессы живых систем.
2. Динамика организации. Процессы социальных систем.
3. Дихотомическая типология процессов.
4. Эффективность как принцип динамической организации.
5. Гибкость как принцип процессуализации.
6. Характеристика и критерии оценки качества процессов.

Задание 2

а) На конкретных примерах проиллюстрировать последствия игнорирования принципа оперативности.

б) В чем заключается содержание принципа ритмичности? Каковы возможные последствия нарушения ритмичности? Приведите конкретные примеры.

Задача

Для того, чтобы получить готовое изделие на предприятии заготовка должна пройти четыре вида технологических операций: раскрой материала, сварку, сборку, покраску. Первую операцию (раскрой материала) бригада в составе 6 человек может выполнить в течение смены на 60 заготовках; вторую – на 30; третью – на 20; четвертую – на 90. По плану необходимо выпускать 360 готовых изделий за смену. При каких вариантах расстановки бригад можно обеспечить эту занятость? (Построить таблицу) Если предприятие не обеспечивает нужную расстановку бригад, какой принцип организации нарушается?

в) В чем заключается содержание принципа синхронности? Каковы основные виды синхронизации? Приведите примеры.

Задание 3

В каком случае возникает на предприятии организационная проблема «Функциональные бомжи», каковы внешние признаки этого явления, возможное развитие проблемы? Указать какие законы и принципы организации нарушаются, разработать рекомендации по ее решению.

Задание 4

Исходя из данных рис.6, на котором изображена схема жизненного цикла компании и его этапы, составить перечень законов, которые могут быть эффективными для статического и динамического состояний компаний и заполнить табл. 2, 3.

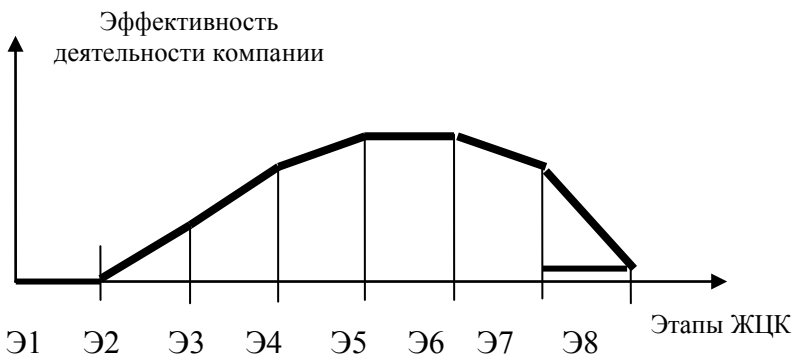


Рис. 6. Схема жизненного цикла компании

Таблица 2

Соответствие законов организации состоянию компании

Наименование состояния компании	Наименование законов организации
Статическое состояние (этапы Э1 и Э8 ЖЦК)	
Динамическое состояние (этапы Э2, Э3, Э5, Э6 и Э7 ЖЦК)	

**Влияние законов организации
на различных этапах жизненного цикла**

Наименование законов организации	Обозначение этапов	
	максимальное влияние	минимальное влияние
Закон синергии (ЗС) Закон композиции-пропорциональности (ЗКП) Закон развития (ЗР) Закон информированности-упорядоченности (ЗИУ) Закон самосохранения (ЗСС) Закон единства анализа и синтеза (ЗЕЛС)		

ТЕМА: ПРИНЦИПЫ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Принцип последовательного подключения.
2. Философы о принципе рационализма.
3. Принцип всесторонности входной информации.
4. Принцип внутренней рационализации.
5. Кружки качества и их развития в современных условиях.

Задание 2

На конкретных примерах проиллюстрировать:

- последствия игнорирования принципа «выравнивание потенциала»;
- основные направления реализации принципа «унификации»;
- значение принципа «концентрация на главном».

Задание 3

На рис. 7, где изображены составляющие результативности рационализации компании, необходимо заполнить пустующие места. Действия прокомментировать.

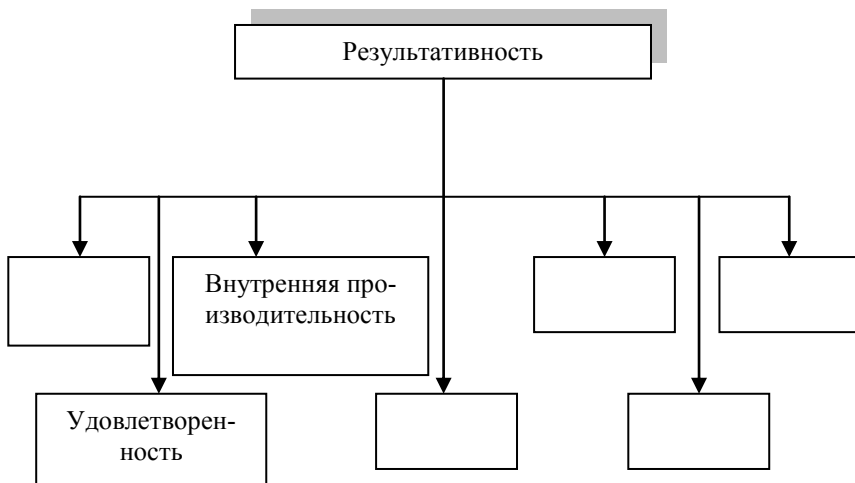


Рис. 7. Составляющие результативности рационализации компании

Задание 4

Ответить на вопросы.

1. Почему исходным принципом рационализации является принцип концептуализации?
2. Значение принципа алгоритмизации в совершенствовании статической и динамической организации?
3. Почему необходимо использовать при рационализации такие принципы как систематизации и классификации?
4. Является ли принцип стандартизации универсальным?
5. Каковы пути реализации принципа стандартизации?

Задание 5

Используя знания по темам 13, 14, 15, заполнить пропущенные составляющие классификации принципов организации (рис. 8).

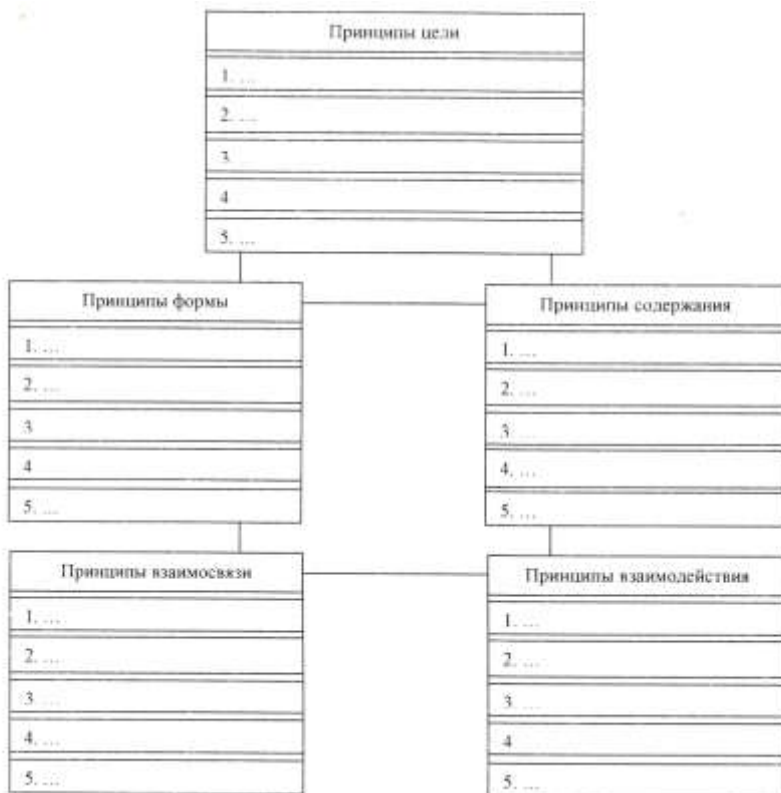


Рис. 8. Классификация принципов организации

ТЕМА: ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Система управления организацией.
2. Сущность структурного и функционального подходов к управлению.
3. Функции управления и их содержание.
4. Устойчивость систем. Гомеостаз и гомеокинетическое плато.
5. Самоорганизация в природе и обществе.
6. Значение организационных резервов и организационного потенциала для развития организации.

Задание 2

Восстановить пропущенные элементы в схематическом изображении:

а) системы управления организацией (рис. 9);

б) интегрированной схемы процесса управления организацией (рис. 10).



Рис. 9. Система управления организацией

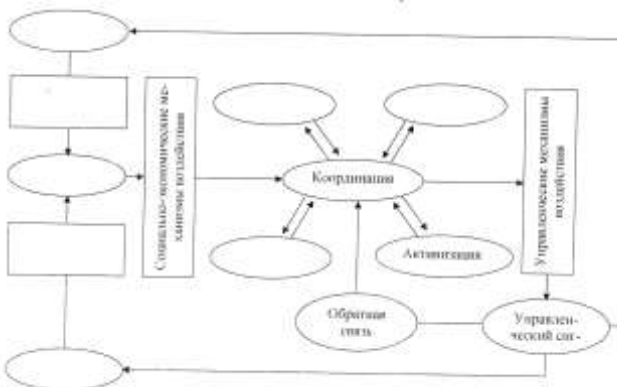


Рис. 10. Итерированная схема процесса управления организацией

Задание 3

Схематически изобразить систему управления организацией, где работают Ваши родители, родственники, знакомые и прокомментировать ее.

ТЕМА: СУБЪЕКТЫ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Процессы и явления, свойственные организаторской деятельности.
2. Субъекты организаторской деятельности на уровне государственного управления в РФ.
3. Субъекты организаторской деятельности на уровне управления государственными компаниями.
4. Субъекты организаторской деятельности на уровне управления частными компаниями.
5. Объекты организаторской деятельности.

Задание 2

Привести содержание должностной инструкции руководителя любого структурного подразделения (директора организации; начальника цеха; управляющего по маркетингу; зам. директора по производству и др.)

Задание 3

С какими жизненно важными решениями связана каждая управленческая функция? Перечислить их и заполнить пустующие места в табл. 4.

Решения, типичные для функций управления

<i>Планирование</i>
1. 2. 3.
<i>Организация деятельности</i>
1. 2. 3.
<i>Мотивация</i>
1. 2. 3.
<i>Контроль</i>
1. 2. 3.

Задание 5

Ответить на вопросы:

1. В чем заключаются основные принципы деятельности руководителя?
2. Назвать и охарактеризовать две стороны процесса управления в деятельности руководителя.
3. В каких четырех группах эффективных организационных навыков нуждается современный руководитель при управлении персоналом?
4. В чем заключается взаимосвязь функций и подфункций управления?
5. Что входит в права и обязанности работников, представляющих субъект и объект производственных отношений?
6. Может ли сотрудник быть одновременно субъектом и объектом организационной деятельности?

7. Значение методов материального и морального стимулирования для повышения эффективности организаторской деятельности руководителя?

8. Какие организаторские способности лежат в основе психологической структуры личности руководителя?

9. Опишите личные качества, которыми должен обладать хороший руководитель?

10. Какими организаторскими способностями должен обладать руководитель при управлении трудовым коллективом?

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Культура как продукт цивилизации.
2. Понятие, содержание и типология организационных культур.
3. Классификация и характеристика типов организационных культур.
4. Роль организационной культуры в достижении целей организации.
5. Организационная культура личности.

Задание 2

На конкретных примерах показать различия в жизнеспособности организаций, обладающих сильной и слабой культурами.

Задание 3

На конкретных примерах показать преимущества культуры целенаправленного типа.

Задание 4

Привести примеры культур вторжения, заимствования, допуска. В каких ситуациях целесообразно формирование таких культур?

Задание 5

Какие мероприятия необходимо осуществить руководителю для повышения эффективности руководства в организационной сфере?

Задание 6

Охарактеризовать организационную культуру Вашей студенческой группы:

- а) культура послушания;
- б) культура инициативы и ответственности за результат;
- в) культура декларируемого послушания и фактической самостоятельности;
- г) другое (что?)

Является ли оргкультура данной группы: а) индивидуалистской; б) коллективистской. Обосновать ответ. Что еще можно сказать об оргкультуре Вашей группы?

Задание 7

Каковы особенности организационной культуры предприятия, где работают Ваши родители или родственники.

ТЕМА: ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Задание 1

Подготовить рефераты на одну из тем:

1. Методология проектирования организационных систем.
2. Методы получения проектных решений.
3. Моделирование функций организационных систем.
4. Моделирование структуры организационных систем.
5. Моделирование развития системы.
6. Показатели эффективности проекта.
7. Инвестиционные риски в проектировании.

Задание 2

Используя данные по объединению ОАО «Химмаш», ответить на вопросы:

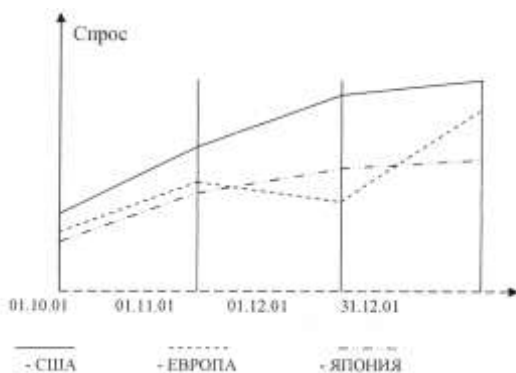
а) Какие основные факторы обусловили необходимость реорганизации предприятия?

б) Какие этапы процесса реорганизации оно прошло?

в) Какие социальные процессы, по Вашему мнению, учитывались при реорганизации предприятия?

ОАО «Химмаш» является одним из общепризнанных мировых производителей высококачественных органических адсорбентов, используемых в современных стационарных и портивных системах очистки воздуха. Удельный вес этой позиции в общей структуре товарной продукции объединения снизился за последние 12 лет в 8 раз и составил 0,4%. Производственные мощности по данной позиции используются на 20%, технология не модернизировалась 15 лет, складские запасы неликвидов превысили нормативы в 3 раза.

Проанализировав содержание централизованного и децентрализованного проектов организационных изменений, менеджмент объединения принял компромиссное решение и приступил к реализации комплекса мер по восстановлению значения данного продукта в программе предприятия, позволивших увеличить в январе т.г.: объемы производства адсорбентов - на 240%, реализации - на 315%, прибыли - в 5 раз и реинвестиций - в 6 раз. В течение 4 квартала 2001 г. спрос на сертифицированный ассортимент этой продукции менялся так:



Проведение конверсионной программы обусловило к 2002 г. устойчивую тенденцию к 12% среднегодовому росту объемов производства и реализации товаров широкого потребления. Каждый год инвестиции увеличиваются вдвое, 70% работников вернулись на предприятие, было создано около 20 дочерних предприятий.

Задание 3

В начале 1990-х гг. в Москве была проведена необдуманно приватизация таксомоторных парков. В результате к концу 20-го века Москва практически потеряла совершенно необходимую для инфраструктуры города подотрасль. Для одного из случайно сохранившихся предприятий этого вида деятельности сложились исключительно сложные условия: хроническое отсутствие инвестиций: увольнение большей части квалифицированных работников, утрата большей части подвижного состава. Все это поставило предприятие на грань выживания.

На предприятии была разработана и реализована программа комплексной реструктуризации парка, которая позволила коренным образом изменить ситуацию, обеспечив устойчивое развитие предприятия. Подвижный

состав увеличился на 50 единиц, объем услуг и получаемая прибыль увеличились в 1,6 раза, было создано более 70 дополнительных рабочих мест и т.д.

Какие задачи на Ваш взгляд, быт последовательно поставлены, разработаны и успешно решены в рамках принятой программы?

Задание 4

Дать сравнительную характеристику двух типов организационных структур управления, предусмотренных в организационном проекте, где применены различные подходы к функции организации (рис. 11, 12).



Рис. 11. Маркетинг как функция управления



Рис. 12. Маркетинг как функция обслуживания

Задание 5

Разработать организационный проект спортивно-оздоровительного комплекса:

- а) миссию и основные цели комплекса:
- б) деловые процессы (функционирования) комплекса, его «видение»;
- в) организационную структуру, обеспечивающую функционирование комплекса, реализацию миссии и достижение основных целей.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Агрегация (от лат. *aggrego* – присоединение) – построение и применение устойчивых соединений.

Адаптивность – свойство организационных систем приспособляться к изменениям внутренних и внешних условий таким образом, чтобы повышалась эффективность и стабильность функционирования организации.

Адекватность (от лат. *adaequatus* – приравненный, равный) – соответствующее, верное, точное; в теории познания – верное воспроизведение в мышлении связей и отношений объективного мира.

Аддитивность (от лат. *прибавляемый*) – свойство величин, состоящее в том, что значение величины, соответствующее целому объекту, равно сумме значений величин соответствующее его частям, каким бы образом ни был разбит объект.

Алгоритмизация (от лат. *algorithmi* – программа решения математических задач) – конечный набор правил, позволяющий чисто механически решать любую конкретную задачу из некоторого класса однотипных задач.

Антрепренерство (от фран. *entrepreneur* – предприниматель) – один из создателей «конфедерации антрепренеров», оперирующих под крышей корпорации. В простейшем случае владелец такой фирмы выступает в качестве собственника своей технической идеи, но определенное право на ее коммерческое использование приобретает венчурный фонд, финансировавший антрепренера.

Ассоциация – это объединение организаций одного рода деятельности, каждая из которых не теряет юридической, финансовой и другой самостоятельности и основными задачами которой являются координация деятельности входящих организаций, информационная и технологическая поддержка.

Аттрактер (от лат. *tractio* – притяжение) – относительно устойчивое состояние системы, притягивающее к себе множество ее траекторий, определяемых разными начальными условиями.

Департаментализация – выделение относительно обособленных подразделений организации.

Детерминация – процесс применения правил к исходным данным, определенным вполне однозначно.

Динамика (от греч. *dinamis* – сила) – развитие организационных систем и их поступательное движение вперед к новым целям под влиянием приложенных к ним воздействий (сил).

Диссипативные системы – системы, которые при движении переходят в другие виды систем.

Жизненный цикл организации – временной интервал, включающий несколько этапов: возникновение, становление, развитие, стагнация, распад, ликвидация.

Задача – конкретные, количественно измеряемые ориентиры, описание серии рабочих функций, определяющих форму и время выполнения задания.

Закон – отражение общих объективных, устойчивых, повторяющихся связей, проявляющихся в природе, обществе и человеческом мышлении.

Закон синергии – сумма свойств организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств, имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности.

Закон наименьших – суммарная устойчивость комплекса по отношению к данной среде, очевидно, сложный результат частичных устойчивостей разных частей этого комплекса по отношению к направленным на них воздействиям.

Закон самосохранения – любая реальная физическая (организованная) система стремится сохранить себя как целостное образование и, следовательно, экономнее расходовать свой ресурс.

Закон информированности-упорядоченности – в организованном целом не может быть больше порядка, чем информация.

Закон единства анализа и синтеза состоит в том, что процессы разделения, специализации, дифференциации и т. п. с одной стороны, необходимо дополняются противоположными процессами – соединения, кооперации, интеграции и т.п., с другой.

Закон онтогенеза – каждая организация проходит в своем развитии следующие фазы цикла: становление, расцвет, угасание.

Закон композиции – отражает необходимость согласования целей организации. Они должны быть направлены на поддержание основной цели более общего характера.

Закон пропорциональности – отражает необходимость определенного соотношения между частями целого, а также их соразмерность, соответствие или зависимость.

Закономерность – объективно существующие устойчивые связи между явлениями, их причинами и следствиями.

Звено – элемент структуры, представляющий первичную часть или подразделение организации.

Иерархия (от греч. hieros + arche – порядок власти) – соподчиненность организаций по властной вертикали.

Изоформизм – выработка организацией организационных форм, изоморфных (подобных, отвечающих ее требованиям) тому фрагменту внешней среды (экологической ниши), с которым она взаимодействует с целью выживания, обеспечения эффективности и ее развития.

Инструментарий (от лат. instrumentum – орудие труда) – упорядоченная совокупность, комплекс средств целенаправленного воздействия и методов их применения.

Интеграция (от лат. integration – выполнение) – состояние связанности отдельных организаций.

Кластер – объединение разнопрофильных предприятий, обслуживающие один или несколько секторов рынка с целью доведения готовой продукции до потребителя с наименьшими потерями и затратами.

Коммутация (от лат. commutatio – перемена) – временная взаимосвязь.

Композиционность (от лат. compositio – составление) – возможность построения адекватной организации путем целенаправленного составления из элементов.

Конгломерат – комплекс организационных структур международных операций, основанных на многонациональной, многорыночной, многотоварной, многопроизводственной деятельности.

Консолидация – (укрепление) упрочнение, укрепление чего-либо, объединение, сплочение отдельных лиц, групп, организаций для усиления борьбы за единые цели.

Конфликт (conflict) – несогласие между двумя или более сторонами (лицами или группами), когда каждая сторона старается сделать так, чтобы были именно ее взгляды или цели.

Контракция – заключение контракта, договора. Система контрактов, заключаемых в какой-либо области.

Кооперация (от лат. cooperation – сотрудничество) – форма организации труда, при которой значительное число людей совместно участвуют в одном или разных, но связанных между собой процессах труда.

Координация – совместная разработка планов, согласованные действия, направленные на достижение целей организации.

Корреляционность (от лат. correlation – соотношение) – способность к активизации взаимосвязи.

Латентность (от лат. latens) – скрытый, невидимый.

Механизм (от греч. mechanike – искусство построения) – целенаправленно функционирующая система.

Миссия организации – общая цель организации – четко выраженная причина ее существования, способствующая формированию имиджа организации, ее упорядоченности, созданию корпоративного духа, эффективному управлению организацией.

Моделирование – адекватное замещение объектов-оригиналов другими объектами-моделями, которые более удобны для изучения свойств объекта-оригинала.

Морфология (от греч. morphe – форма) – исследование и описание формы.

Мультипликативность – выражается в том, что эффекты, как положительные, так и отрицательные, чаще обладают свойством умножения, а не сложения, как это считают.

Направленность – принцип процессуализации, означающий, что организационные процессы должны осуществляться в каком-либо одном, четко определенном, состоянии.

Неаддитивность – свойство организационной системы, которое заключается в том, что организацию нельзя рассматривать как сумму вошедших в нее подсистем.

Обособленность – свойство организационных систем, которое характеризует относительную изолированность, автономность организации.

Организационная культура – набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий для обеспечения упорядоченности и согласованности функционирования социальной организации.

Организационная структура управления – отражение внутреннего строения управляющей системы.

Организация 1 (от лат. organize – стройный вид, объединение) – объединение людей для достижения совместных целей.

Организация 2 (от франц. organization – устройство) – внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.

Организация 3 (от ср-век. лат. organize – сообщаю, стройный вид) – совокупность целенаправленных действий, ведущих к образованию необходимых связей.

Организация 4 (от франц. organization – устройство, формирование) – строение, взаимосвязь составляющих.

Организация 5 (от франц. organization – устройство, формирование) – представление о модели устройства объективных, субъективных или смешанных процессов или систем в материальном, интеллектуальном или смешанном выражении.

Организация 6 (по Барнарду Ч.) – «система сознательной координации двумя или более людей, выполняющих разнообразную деятельность, для достижения единой цели».

Организация 7 (по Дабину Р.) – «система разнородных средств регуляции поведения».

Организация 8 (по Лоуренсу П. и Лоршу Дж.) – «совокупность людей, занятых решением сложных задач и связанных друг с другом в процессе сознательного достижения взаимосогласованных целей»; «система скооперированной и скоординированной деятельности с целью получения максимальной выгоды от взаимодействия с внешней средой».

Организация 9 (по Кразье М.) – механизм, обеспечивающий обмен деятельностью и контролирующий внутриорганизационные игры; создающий условия для активности секторов».

Организация 10 – (по Хоули А.) – «свойства социальной популяции, возникающие при соприкосновении с внешней средой». Ориентация – направленность деятельности, определяемая интересами чего-либо.

Парадигма – стройная, строго научная, общепризнанная теория, основополагающая концепция, представленная системой основных понятий, лаконично отражающей существенные черты объекта.

Период – продолжительность процесса или его повторяющейся частью времени.

Периодизация – деление процессов развития на основные, качественно отличающиеся друг от друга периоды.

Перманентный (от франц. permanent, от лат. permaneo - остаюсь) – постоянный, непрерывно продолжающийся.

Подсистема – набор элементов, представляющих автономную область внутри системы (например, экономическая, социальная, организационная, техническая подсистемы).

Полномочия – свод прав по исполнению обязанностей.

Порядок – складывающееся или устанавливаемое и поддерживаемое соотношение составляющих.

Правила – устанавливаемые, ожидаемые в выполнении и контролируемые положения.

Предприятие – обособленный технико-экономический и социальный комплекс, предназначенный для производства полезных для общества благ.

Принцип:

адекватности воздействия – содержание осуществляющихся действий обуславливается состоянием организаций;

главного звена – адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

дерева цели – постановка и достижение цели строится в логической последовательности: частная – локальная – оперативная – тактическая – стратегическая – глобальная;

единства формы и содержания – соотношение формы и содержания определяет качества организации;

иерархичности – развитие и управляемость организации обеспечиваются ее иерархичностью;

инерции – изменения потенциала системы начинаются спустя некоторое время после начала воздействия изменений во внешней или внутренней среде и продолжаются некоторое время после их окончания.

компенсации противодействия – адекватная организация компенсирует объективно возникающее противодействие;

конструктивности – внутренняя устойчивость организации обеспечивается ее конструкцией;

линейности и функциональности – связи организации имеют линейно-функциональную специализацию;

необходимого разнообразия – адекватность организации обеспечивается разнообразием ее составляющих;

необходимости и достаточности – количество и разнообразие составляющих организации должно быть оптимальным;

непрерывности и ритмичности – самодостаточная эффективная организация осуществляется непрерывно и ритмично;

обратной связи – обратная связь объединяет организацию.

оперативности и гибкости – адекватность взаимодействия в организации определяется оперативностью и гибкостью;

оптимальной звенности – адекватность организации обеспечивается оптимальным соотношением ее звеньев;

параллельности и последовательности – функционирование и развитие организации осуществляется параллельно-последовательно;

перманентности целеполагания – разработка, постановка и корректировка цели осуществляется непрерывно в режиме сопровождения ее достижения;

примата цели – цель субъективной организации первична;

разделения и кооперации – основой существования и развития организации является разделение и кооперация функций;

распределения и специализации – основой построения организации является распределение и специализация функций;

резервирования и дублирования – эффективность организации обеспечивается балансом резервирования и дублирования; системности – любая организация представляется совокупностью взаимосвязанных элементов;

стратегического планирования – эффективная постановка достижения цели основывается на приоритетном планировании перспектив развития организации;

толерантности – существование организации определяется устойчивостью к внешним воздействиям;

универсальности – адекватность формирования и функционирования организации определяется ее универсальностью;

целевой адаптации – проблемы, задачи, решения, результаты и другие составляющие организации адаптируются к представлению цели;

эластичности – скорость изменения потенциала системы зависит от самого потенциала.

Процедура – формализованное отражение обусловленной последовательности действий.

Процесс – последовательность изменений.

Прямоточность – процесс, ведущий к намеченной цели по кратчайшему пути.

Пулы – объединения предприятий картельного типа, при котором прибыль поступает в общий фонд и распределяется согласно квотам, заранее установленным участниками пула.

Равновесие – способность системы в отсутствие внешних воздействий сохранять сколь угодно время заранее заданное состояние.

Ранжированность – распределение по порядку. Построение в шеренгу по росту.

Развитие – совершенствование структуры и функций системы под влиянием, главным образом, внутренних факторов, в связи с чем поведение системы приобретает более упорядоченный и предсказуемый характер.

Реверсивность (от лат. *reversio* – возвращение) – свойство возвращения к повторению исходного состояния.

Регламентация – совокупность правил, определяющих порядок деятельности организации.

Редукция (от лат. *reduktio*) – возвращение, приведение обратно.

1. Упрощение, сведение сложного к более простому, обозримому, понимаемому, более допустимому для анализа или решения. Уменьшение, ослабление чего-либо.

2. Уменьшение размеров органов, упрощение их строения, а нередко и утрата свойственной им функции. Иногда редукцией называют полное исчезновение органа или ткани в процессе эволюции.

Реквизит – присваиваемый организации необходимый для идентификации признак.

Релевантная информация (*relevant* – относящийся к делу) – это данные, касающиеся только конкретной проблемы, человека, цели и периода времени.

Реформирование (от лат. *reformatio* – преобразование) – целенаправленные преобразования.

Ротационность (от лат. *rotation* – круговращение) – эффект взаимного замещения, перемещения по циклической траектории.

Рычаг – первичный механизм или его непосредственная и неотъемлемая составляющая.

Самоуправление – непосредственное участие объекта в разработке, принятии и реализации решения в организации.

Свойства – совокупность проявлений, отражающих общие, характерные и специфические черты организации.

Сегмент (от лат. *segmentum* – отсекаю) – результат централизованного разделения организации на части.

Селективность (от лат. *selektio* – выбор) – способность организации к осуществлению самосовершенствования путем отбора, закрепления и развития необходимых качеств.

Сенсуализм (от лат. *sensus*) – чувство, ощущение.

Синергичность – однонаправленность действий в системе, которая приводит к усилению (умножению) конечного результата.

Синергия (от греч. *synergos* – согласованность) – эффект превышения качеств организации над суммой качеств ее составляющих.

Синтез – процесс объединения в единое целое частей, свойств, отношений, выделенных посредством анализа.

Система – совокупность связанных и взаимодействующих друг с другом элементов, составляющих некоторое целостное образование, имеющее новые свойства, отсутствующие у ее элементов.

Случайность – объективная, как правило, сложная по своей внешней природе, маловероятная связь.

Совместимость – свойство организационных систем, означающее, что все ее элементы должны обладать свойствами взаимоприспособляемости, взаимоадаптивности.

Соединение – создание единого или общего из различных составляющих.

Соответствие – соотношение между чем-нибудь, выражающее согласованность.

Соотношение – определенные количественные соотношения между частями целого.

Соразмерность – правильный в соотношении своих размеров, частей, в своем строении пропорциональный.

Состав – совокупность элементов, образующих систему.

Социально-экономическая организация – обособленное объединение людей с целью совместного решения экономических задач.

Социотехническая система – совокупность людей, как компонентов организации (социальных компонентов) и техники (технических компонентов), которую они используют для работы.

Специализация – отражает процесс сосредоточения производства отдельных видов продукции или ее частей в самостоятельных отраслях, производствах и на специализированных предприятиях. Может быть предметная, поддетальная, технологическая.

Стагнация – потеря реактивной способности организации, способности активно реагировать на изменяющиеся условия внутренней и внешней среды.

Стадия (от греч. stadion – ступень развития) – часть процесса, характеризующаяся однородностью происходящего.

Стандартизация – процесс установления и применения стандартов (норма, эталон, правила, требования, принимаемые за исходные данные).

Статика (от греч. statike – равновесие) – уравновешенное состояние организационной системы, в котором она находится, независимо от изменений, происходящих во внешней среде.

Статус (от лат. status – правовое состояние) – официально или общественно признаваемое положение.

Стратификация – система подчинения нижестоящих органов и должностных лиц вышестоящим; исполнение правил служебной дисциплины.

Структура – отражение внутреннего строения системы.

Структура (от лат. structura – строение, расположение) – это организационная характеристика системы, представляющая собой совокупность устойчивых системообразующих связей и отношений, обеспечивающих стабильность и равновесие системы, взаимодействие, соподчиненность и пропорциональность между составляющими ее элементами.

Степень – совокупность звеньев и органов, позиционированных на общем уровне структуры.

Сущность – внутреннее содержание предмета, выражающееся в единстве реализации его свойств и отношений.

Тезаурус (от греч thesaurus – сокровище) – совокупность комплексно адаптированной системы понятий и дефиниций, структуры и содержания их взаимосвязей в процессе исследования конкретной области знаний.

Таксономия (от греч. taxis – расположение, строй, порядок и nomos – закон) – классификация и систематизация сложно-организованных областей действительности, имеющих обычно иерархическое строение.

Теория организации – предмет, изучающий организационные отношения, т. е. связи и взаимодействия между различного рода целостными образованиями и их структурными составляющими, а также процессы и воздействия организующей и дезорганизующей направленности.

Тендер – 1) конкурентные торги открытого типа или за-

крытые для ограниченного числа участников, конкурсная форма размещения заказа; 2) объявление открытого конкурса на размещение ценных бумаг.

Тип (от греч. typos – отпечаток) – совокупность характерных внешних черт и признаков организации.

Товарная биржа – форма организации оптовой торговли массовыми товарами, имеющими устойчивые и четкие количественные и качественные параметры.

Толерантность (от лат. tolerantia - терпение) – устойчивость к внешним воздействиям.

Трансформация (от лат. transformatio – превращение) – вероятность изменения.

Универсальный (от лат. universalis – всеобщий, общий) – общий, применяемый ко всему без ограничений.

Унификация – применение единого подхода к определенному ряду разных организаций.

Уровень – горизонталь, определяющая равнозначное по иерархии расположение элементов структуры.

Устойчивость – способность системы возвращаться в состояние равновесия после того, как она была выведена из него под влиянием внешнего воздействия.

Фаза (от греч. phasis – появление) – момент или часть процесса, характеризующиеся явно воспринимаемым образом.

Флуктуация (от лат. fluctuatio – колебание) – случайное отклонение от равновесия.

Формализация (от лат. forma – форма) – выделение и позиционирование элементов и связей.

Формальная организация – объединения людей, созданные по воле руководства, связанных между собой договоренностями о правах и обязанностях, зарегистрированные в установленном законом порядке.

Форматирование (от лат. formo – придаю форму) – установление формы представления.

Формация (от лат. formatio – образование) – сложившаяся макроорганизация.

Формирование – создание организации приданием ей конкретной формы.

Франчайза (франчайзинг) – многолетнее соглашение между фирмами, предоставляющая одной фирмой другой права на использование в пределах одного рынка одного товарного знака.

Функция (лат. function – исполнение, деятельность) – деятельность, обязанность, работа; назначение.

Целенаправленность – ориентация организации на постановку и достижение желаемой цели, возможного и необходимого состояния.

Целостность – свойство организационных систем, означающее, что организация существует как организационно и функционально целостное образование, в котором каждый из элементов выполняет определенные функции.

Цель – субъективное, желаемое, достижимое, необходимое состояние процесса или системы.

Цикл (от греч. syklos – круг) – периодически повторяющаяся последовательность.

Цикличность – периодическое повторение определенной последовательности.

Эгрессивность (от франц. egrisev – доведение) – достижение максимального уровня реализации качеств организации.

Эгрессия – централистский способ формирования комплексов.

Эквифинальность – предельные возможности организации.

Элементы системы – объекты, части, отдельные компоненты, которые имеют ограниченное число.

Эмерджентность (от англ. emergent – внезапный) – наличие качественно новых свойств целого, отсутствующих у его составных частей.

Энтропия (от греч. entropе – поворот, превращение) – количество разнообразия состояний или мера неопределенности.

Этап (от франц. etape – часть пути) – отрезок процесса, выделяемый получением промежуточного результата.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адамецкий К. О. О науке организации. - М.: Экономика, 1972.
2. Адамчук В. Организация и нормирование труда. - М.: Юнити, 2000.
3. Акофф Р., Эмери О. О целеустремленных системах. - М.: Советское радио, 1974.
4. Александров Е. А. и др. О некоторых организационных качествах функционирования систем. – М.: Наука, 1968.
5. Арнольд В.И. Теория катастроф. 3-е изд. М., 1990.
6. Балашов В. В. Годин, В. В. Райченко А. В. Тезаурус рыночной экономики и управления. – М.: ГАУ, 1996.
7. Баринов, В. А. Организационное проектирование / В. А. Баринов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 384 с.
8. Беляев А.А., Коротков Э.А. Системология организаций. – М.: Инфра-М., 2000.
9. Богданов А. А. Тектология. (Всеобщая организационная наука. - М.: Экономика, 1989.
10. Брасс, А. А. Основы теории организации: учеб. пособие. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2002. – 152 с.
11. Валуев С. А., Игнатьева А.В. Организационный менеджмент. - М.: Нефть и газ, 1993.
12. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. - М.: «Фирма Гардарика», 2003.
13. Гелловей Л. Операционный менеджмент. – СПб., Питер, 2001.
14. Гибсон Дж. Л. и др. Организации: поведение, структуры, процессы. – М.: ИМ, 2000.
15. Гиг Ван Дж. Прикладная общая теория систем. Кн. 1. – М.: Мир, 1981.
16. Джон Ван Маурик Эффективный менеджмент. Пер. с англ.- М.: ИНФРА-М, 2003.
17. Гуйняр Франсис Ж. Преобразование организации. – М.: Дело, 2000.

18. Добраев В. Л. Теория организации: Учебное пособие. М.: Институт молодежи, 1995.
19. Дизель П. М. и др. Поведение человека в организации. – М.: Экономика, 1993.
20. Евенко Л. И. Организация как система. – М.: Экономика, 1992.
21. Золотоголов В. Организация и планирование производства. – М.: ИНФРА-М, 2001.
22. Зотов В. В. Задачи и организационные основы менеджмента. – М.: Корона – Принт, 1996.
23. Карлоф Б. Деловая стратегия / Пер. с англ. М.: Экономика, 2001.
24. Керженцев П. М. Принципы организации. – М.: Экономика, 1989.
25. Клещев А., Бороздина О., Брагина З. Развитие корпоративной культуры фирмы. Кострома: Общество «Знание» России, 1999.
26. Климонтович Н. Ю. Без формул о синергетике. – Минск: Высшая школа, 1986.
27. Коренченко Р. А. Теория организации. – Пермь: ПГУ, 1990.
28. Коротков Э. М. Исследование систем управления. – М.: ДеКа, 2000.
29. Кравченко В. Ф. Организационный инжиниринг. – М.: ИНФРА-М, 1999.
30. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 2000.
31. Кудряев В. Организация работы с документами. – М.: ИНФРА-М, 2001.
32. Кузнецов М. М., Райченко А. В. Организация управления и самоуправления в трудовых коллективах производственных цехов. – Рига: РПИ, 1990.
33. Куликов В.И. Системный анализ управления: Учеб. пособие, Иваново: ИГУ, 2000.
34. Латфуллин Г. Р. Развитие самоуправления хозяйственных организации. – М.: ГАУ, 1995.

35. Латфуллин Г. Р., Громова О. Н. и др. Организационное поведение: Учебное пособие. – М.: Айрис-пресс, 2002.
36. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Система кооперации процессов исследования, разработки, внедрения и обучения. – М.: НЭПНТП, 1987.
37. Лафта Дж. К. Менеджмент. М.: КноРус, 2003.
38. Лафта Дж.К. Теория организации.- М.: Проспект, 2006.- 416 с.
39. Лафта Дж. К. Управленческие решения. - М.: Центр экономики и управления, 2002.
40. Лукьяшко А. В., Райченко А. В. Жизненный цикл работника как объект управления // Человек и Труд. 1996. № 10.
41. Львов Д. С. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2001.
42. Лейхифф Дж. М. Бизнес-коммуникации. – СПб.: Финансы, 2001.
43. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999.
44. Мангутов И. С. Организатор и организаторская деятельность. – Л.: Наука, 1975.
45. Мескон М, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2002.
46. Мاستенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: ИНФРА-М, 1996.
47. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2003.
48. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2001.
49. Моисеев Н.Н. Универсум. Информация. Общество. - М.: Устойчивый мир, 2001.
50. Молл Е. Менеджмент: организационное поведение. – М.: Финансы и статистика, 1999.
51. Новицкий Н. И. Организация производства на предприятии. – М.: ИНФРА – М, 2002.
52. Ньюстром Дж. Организационное поведение. - СПб.: Питер, 2000.

53. Огурцов А.П. Тектология А.А. Богданова и идея коэволюции // Вопросы философии. 1995, № 8.
54. Организационная психология / Под ред. Л. В. Винокурова – СПб.: Питер, 2000.
55. Осипов Ю.М. Философия хозяйства. В 2 кн. М.: Юристъ, 2001.
56. О’Шоннеси Дж. Принципы организации управления фирмой. – М.: ИНФРА-М, 1999.
57. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. – М.: Экономика, 1984.
58. Паламарчук Г. Т. и др. Принципы организации социальных систем. – Киев: Высшая школа, 1988.
59. Поршнева А. Г., Разу М. Л. и др. Менеджмент – маркетинг. Психология организации. – М.: АКДИ Экономика и жизнь, 1997.
60. Пригожин А. И. Проблемы синергии организационных культур в российско-американских совместных предприятиях // Менеджмент. 1995, № 1.
61. Пригожин А. И. Современная социология организаций. - М.: Интертранс, 1995.
62. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учебное пособие. - М.: Аспект Пресс, 2000.
63. Радченко Я. В., Смирнов Э. А. Теория организации. ГУ – М.: ЗАО Финстатинформ, 2000.
64. Райченко А.В. Прикладная организация / Формирования направления. – М.: ГУУ, 2003.
65. Рогожин С. В., Рогожина Т. В. Теория организации. М.: Изд-во «Экзамен», 2002.
66. Роджерс Э. и др. Коммуникации в организациях. – М.: Экономика, 1980.
67. Розанова И. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. 2003.
68. Смирнов Э. А. Основы теории организации – М.: «ЮНИТИ», 2000.
69. Смирнов Э. А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2003.

70. Теория организации. Учебник для вузов / Минобразования РФ; под общ. ред. В.Г. Алиева - 2-ое изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003.

71. Теория организации: Учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб.: Питер, 2003.

72. Холл Р. Х. Организации, структуры, процессы, результаты. – СПб, 2001. Дополнительная литература

73. России надо быть сильной и конкурентоспособной // Послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации // Российская газета. 19.04.2002. № 71.

74. Рузавин Г. Синергетика и системный подход. – М.: Знание, 1985.

75. Румянцева З. П., Филинов Н. Б., Шрамченко Т. Б. Общее управление организацией: принципы и процессы. – М.: ИНФРА-М, 1999

76. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях: Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1995.

77. Сетров М. И. Принципы организации социальных систем. – Киев: ОВШ, 1988.

78. Смирнова В. Г., Мильнер Б. З., Латфуллин Г. Р., Антонов В.Г. Организация и ее деловая среда. – М.: ИНФРА-М, 2000.

79. Смолкин А.М. Менеджмент: Основы организации. - М.: ИНФРА-М, 2001.

80. Стенгерс И. Порядок из хаоса / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986.

81. Стратегия кайзен для успешных организационных перемен: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002.

82. Тейлор Ф. У. Научная организация труда // Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1993.

83. Управление организацией. Энциклопедический словарь / Под ред. А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанова, В. Н. Гунина. – М.: ИНФРА-М, 2001. 87. Файоль А. Общее и промышленное управление. – М.: Республика, 1992.

Рекомендуемая литература

Основная литература

1. **Басовский Л.Е.** Менеджмент: Учебное пособие. Рек. Мин. образ. РФ. - М.: ИНФРА - М, 2002. - 216с.
2. **Беляев А.А., Коротков Э.М.** Системология организации: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 182 с.
3. **Большаков А.С., Михайлов В.И.** Современный менеджмент: теория и практика - СПб.: Питер, 2002. - 416 с.
4. **Виханский О.С., Наумов А.И.** Менеджмент: Учебник. Рек.мин.обр. РФ - 3-е изд. - М.: Гардарики, 2003. - 528 с.
5. **Лафта Дж.К.** Теория организации: Учеб. пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 416 с.
6. **Мильнер Б.З.** Теория организации: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 648 с.
7. **Мильнер Б.З.** Теория организации: Учебник. - 2-е изд. Перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2002.- 480с.
8. **Румянцева З.П.** Общее управление организацией. Теория и практика: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2001.-304с.
9. **Семиков В.Л.** Теория организации: Учебник. Рек. Сов. Уч.-метод. объед. вузов России. - М.: Балашиха: Фирма "ТОТ", 2002. - 236 с.
10. **Смирнов Э.А.** Теория организации: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 248 с.
11. **Смирнов Э.А.** Основы теории организации: Учебное пособие для вузов.Рек.Мин.образ.РФ. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 375 с.

Дополнительная литература

1. **Агибалов А.М.** Торговые корпорации, их конкурентоспособность и место в сфере услуг // Аспирант и соискатель. - 2003. - N2. - С. 11
2. **Андерссон С.** Инновационная интернационализация в новых фирмах // Проблемы теории и практики управления. - 2004. - N1. - С. 41
3. **Аристов Б.Н.** Реинжиниринг - путь к реорганизации компании // ЭКО. -2001. - N1- С. 85.
4. **Бобина М.** Стратегические метфирменные альянсы // Вопросы экономики. -2002. - N4. - С. 96.
5. **Бородин В.** Проектирование структуры инновационной научно-технической фирмы // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - N1. - С. 98-103.
6. **Бушель Б.** Совместное предприятие - ключ к успеху // Маркетинг. - 2004. - N6. - С. 76-80.
7. **Герчикова И.Н.** Менеджмент. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. - 249с.
8. **Годин В.В., Корнеев И.К.** Информационное обеспечение управленческой деятельности: Учебник- М.: Мастерство: Высшая школа, 2001г. - 240 с.
9. **Губайдулина Ф.** Крупные транснациональные корпорации на новых рынках // ЭКО. - 2003. - N3. - С. 20-33.
10. **Деловое администрирование. Практические ситуации.** Деловые игры. Упражнения./ Под общ. ред. О.А.Страховой. - СПб.: Питер, 2001. - 176 с.
11. **Закс С.** Эволюционная теория организаций // Проблемы теории и практики управления. - 1998. - N1. - С. 81-86.
12. **Информационные технологии управления** : Учебное пособие для вузов/ под ред. проф. Г.А. Титоренко - 2-е изд. доп. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2003. - 439 с.

13. **Калянов Г.Н.** CASE - технологии: Консалтинг в автоматизации бизнес-процессов. - 3-е издание. - М.: Горячая линия-Телеком, 2002. - 320 с.

14. **Кокорев В.П., Толстов В.К.** Финансово-промышленная группа: вопросы и ответы. - Барнаул: Изд-во АГУ, 1996. - 248 с.

15. **Кратко И.** Управление процессом интернационализации фирмы // Проблемы теории и практики управления. - 2003. - N2. - С. 74-82.

16. **Лапуста М.Г.** Предпринимательство: Учеб. пособ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 224 с.

17. **Лэнд Питер Э.** Менеджмент - искусство управлять (Секреты и опыт практического менеджмента) / Пер. с англ. М.Шерешевской при участии М.Орлова. - М.: ИНФРА-М, 1995. - 144 с.

18. **Манюшин А., Смольянинов В., Тарасов В.** Виртуальное предприятие как эффективная форма организации внешнеэкономической деятельности компании // Проблемы теории и практики управления. - 2003. - N4.- С. 89-93.

19. **Мейтус В.** Виртуализация производства // Проблемы теории и практики управления. -2004. - N1. - С.91.

20. **Менеджмент** , 2-е изд. / В.П. Галенко, А.И. Рахманов, О.А. Страхова - СПб.: Питер, 2003. - 224 с.

21. **Менеджмент организации** : Учеб. пособие / Под ред. З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина. - М.: ИНФРА-М, 1995. - 432 с.

22. **Менеджмент:** практические ситуации, деловые игры, упражнения / Под ред. Страховой О.А. - СПб: Питер, 2001. - 144 с.

23. **Менеджмент, маркетинг и экономика образования:** Учебное пособие. Доп.Мин.обр.РФ/ Под ред.А.П.Егоршина.- Н.Новгород: НИМБ, 2001. - 624 с.

24. **Микроэкономика: теория и российская практика** / Под ред А.Г. Грязновой и А.Ю. Юданова. 3 изд. - М.: ИТД <КноРус>, 2002. - 544 с.

25. **Михайлов А.М.** Формирование организационной структуры предприятия на основе бизнес-единиц // Проблемы экономики и управления. -2004. - N1. - С. 6-14.

26. **Михаэль Р.** Границы <безграничных> предприятий: перспективы сетевых организаций // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - N1. - С.92-97.

27. **Мосейко В.** Управление в структурах среднего и малого бизнеса: системно-конструктивистский подход // Проблемы теории и практики управления. - 2003. -N2. - С. 92-97.

28. **Оголева Л.Н.** Организационное проектирование как составная часть реинжиниринга организации // Экономический анализ: теория и практика. -2004. - N3. - С. 11-20.

29. **Патюрель Р.** Создание сетевых организационных структур // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - N3. - С. 76-81.

30. **Практика обучения действием** : Под ред. М.Педлера/ Пер. с англ. под ред. О.С.Виханского. - М.: Гардарики, 2000. - 336 с.

31. **Радыгин А., Энтов Р., Шмелева Н.** Проблемы слияний и поглощений в корпоративном секторе // Общество и экономика. - 2002. - N12. - С. 167-185.

32. **Райсс М.** Границы <безграничных> предприятий: перспективы сетевых организаций // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - N1. - С. 92-97

33. **Родионов А.М.** Формирование организационных структур управления предприятиями // Аспирант и Соискатель. - 2004. - N 2. - С.39-45.

34. **Рубцов С.** Технократическая культура организации // Проблемы теории и практики управления.- 2003. - N4. - С. 102-106.

35. **Спивак В.А.** Корпоративная культура: Теория и практика. - СПб.: Питер (ЗАО "Питер-Бук"), 2001. - 352 с.

36. **Степанова Е.Е., Хмелевская Н.В.** Информационное обеспечение управленческой деятельности: Учебное пособие - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2002. -154 с.

37. **Стоянова В.А.** Теория менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом.- 2005. - N1.- С. 3-5.

38. **Теория организации** / Под ред. В.Г. Алиева. - М.: ЛУЧ, 1999, 416 с.

39. **Управление организацией** : Учебник/ Под ред. А.Г.Поршнева, З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина. - 3-е изд., переработанное и дополненное. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 716 с.

40. **Хайпулина М.В.** Управление предприятием: новые аспекты теории и практики // ЭКО. - 2003. - N2.- С. 111-122.

41. **Хетце Й., Коммель А.** Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - N3. - С. 70.

42. **Цветков З.** Вопросы интеграции обрабатывающей // Маркетинг. - 2004. - N6. - С. 76-80.

43. **Юхнович В.** Без вертикальной интеграции работать эффективно невозможно // Экономист. - 2001. - N10- С. 20-28.

ЭЛЕКТРОННЫЕ ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

19. Портал «Корпоративный менеджмент»: электронная библиотека, конференции, форум, рассылка и другое <http://www.cfin.ru/>

20. Административно-управленческий портал: электронная библиотека, форумы, деловая игра и другое <http://www.aup.ru>

21. Технологии корпоративного управления: электронная библиотека, форум, рассылка и другое <http://www.iteam.ru/>

22. Интернет-портал для управленцев: электронная библиотека, интервью, форумы, блог <http://www.management.com.ua>

Учебное издание

Герашенкова Татьяна Михайловна

Теория организации

Редактор Лебедева Е.М.

Подписано к печати 13.09.2012 г. Формат 60x84¹/₁₆.
Бумага офсетная. Усл. п. л. 3,72. Тираж 100 экз. Изд. № 2223.

Издательство Брянской государственной сельскохозяйственной академии
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянская ГСХА