Задание 1.

Проектирования ОСУ.

1. Миссия организации указать.
2. Укажите метод проектирования ОСУ.
3. Определите тип ОСУ и обоснуйте, указав полномочия должностных лиц (а не их обязанности!!!).
4. Проанализируйте учет законов композиции и пропорциональности (и закон дополнения, если ОСУ дивизиональная).
5. Подчеркните иерархические уровни
6. Не забывайте принцип единоначалия!
7. Если будете обозначать вместо должностей ОТДЕЛ или СЛУЖБА, запутаетесь в горизонтальных связях! Поэтому в схеме указывайте ТОЛЬКО ДОЛЖНОСТИ!!! Отразите только свои компетенции по изучаемой дисциплине! Лишнего не нужно. Горизонтальные связи показывают партнерство, равенство в статусе и уровне (оперативном, тактическом или стратегическом) принятия решений.

 Если берете готовую ОСУ, найдите и опишите ошибки в ракурсе теории менеджмента. Должностное лицо может наделяться одновременно разными полномочиями и вы указывайте все полномочия БУКВАМИ (Л, Ф или Ш) и обосновывайте (они бывают на постоянной основе, а какие эпизодически). Указывайте соблюдение или нарушение законов композиции и пропорциональности. Внимательно проверяйте горизонтальные связи!!! В схеме видно, кто на каком уровне, поэтому описывать это не нужно. Если рабочих в бригаде (или в отделе аналогичных должностей) несколько, указывайте кол-во цифрой.

Задание 2.

**Изучите сложившуюся в компании ситуацию. Представьте, что Вы – руководитель, отвечающий за деятельность корпоративного университета. Перед Вами поставлена задача о необходимости развития такой системы обучения, которая обеспечила бы реализацию стратегических задач компании. Определите актуальные направления работы корпоративного университета на ближайший год и спланируйте основные мероприятия на этот период времени.**

Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки.

Численность персонала: 12 тыс. человек.

Срок работы на рынке: 7 лет.

Холдинговая компания образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе отдела обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспосабливаясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения.

Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение на курсах по лидерству и вдохновились идеей формирования единой программы, которая дифференцировалась бы по категориям персонала с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам.

Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга.

На данный момент для сотрудников реализуется обучение:

– по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом);

– по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга.

На совете директоров при реструктуризации стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В целом система обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компании и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача интеграции корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.