

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся
инвалидов

**Б1.Б.02. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (специальности)

38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной
карьерой персонала

направленность (профиль/специализация)

магистр

квалификация

очная, заочная

форма(ы) обучения

Год набора 2020

Волгоград, 2019

Автор-составитель:

канд. полит. наук,
доцент кафедры корпоративного управления

Коваленко Н.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	29
6.1. Основная литература	29
6.2. Дополнительная литература	30
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	30
6.4. Нормативные правовые документы	30
6.5. Интернет-ресурсы	31
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	31

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК ОС-5.1.1	Сформировать готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК ОС-3	Способность оценивать воздействия внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя	ОПК ОС-3.1.1	Формирование комплекса знаний, умений и навыков по организационному проектированию и проведению кадровой политики организации

1.2. В результате освоения дисциплины у магистрантов должны быть сформированы:

ОТФ/ ТФ	Код этапа освоения обучения	Результаты обучения
- Стратегическое управление персоналом организации. - Операционное управление персоналом и подразделением организации Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Раздел II.	УК ОС-5.1.1	- Применяет основные правила и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также основы толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе - Использует знания основных правил и методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также знания основ толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе - Воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий в трудовом коллективе

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)		
- Стратегическое управление персоналом организации. - Операционное управление персоналом и подразделением организации Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)	ОПК ОС-3.1.1	- Использует уровни мотивации поведения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях, методы мотивирования персонала; - Внедряет информационное обеспечение коммуникационной политики организации, реализовывать знания по коммуникационной лояльности в организационной деятельности. - Привлекает персонала к управлению, развитию внешней и внутренней среды организации

2. Объем и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы

Учебная дисциплина **Б1.Б.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом»** входит в Блок 1 базовой части учебного плана. Учебная дисциплина Б1.Б.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» общим объемом 72 часа изучается в течение одного первого семестра и заканчивается зачетом в этом же семестре.

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, могут быть полезны при изучении таких дисциплин, как Б1.Б.2.2 Развитие систем менеджмента качества, Б1.Б.6 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, Б1.В.ОД.7 Социология управления.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 28 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 44 часа. Всего 72 часа (2 Z)

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – **зачет**

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Форма
-------	------------------	------------------------	-------

	и/или разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности								
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика	8	2		2		4	О
Тема 2	Сценарии организационного развития	6			2		4	О
Тема 3	Организация как социальная система	6			2		4	В,Т
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	4			2		2	О
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур								
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	8	2		2		4	КС
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	4			2		2	О
Промежуточная аттестация								
Всего:		72	4		12		20	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности								
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика	10	2				8	О
Тема 2	Сценарии организационного развития	10			2		8	О
Тема 3	Организация как социальная система	10			2		8	В, Т
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	10			2		8	О
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур								
Тема 5	Разработка	12	2		2		8	КС

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	
	перспективных направлений развития организационных структур						
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	11			2		9
Промежуточная аттестация		9					
Всего:		72	4		10		49

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), выступление (В), тестирование (Т), круглый стол (КС)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности

Тема 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика (Лекция-презентация, практическое занятие в форме опроса)

Семантика понятий «организация», «Организационное проектирование системы управления персоналом». Историография и методология изучаемой дисциплины (А.А. Богданов, Б.З. Мильнер, П. Друкер, С.С. Фролов, В.А. Баринев, Т.Ю. Иванова, П.Э. Шлендер, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова, А.И. Пригожин). Управленческое предназначение стратегических моделей корпоративного профиля компании. «Внерыночные факторы конкуренции» организации: работа с персоналом как основным стратегическим партнером и «внутренним» клиентом организации; уникальная ценность бренда; социальное партнерство; стратегическое видение организации; позитивный имидж компании; социальная ответственность бизнеса; профессиональная репутация управленческой команды; лояльность персонала и т.д. Виды организационных структур управления. Методологические основы теории организации. Роль методологии в организационной деятельности.

Тема 2. Сценарии организационного развития (Практическое занятие в форме опроса)

Поведенческие модели персонала организации. Типология организаций. Организация как процесс. Организационные парадигмы. Базовые свойства организации. Организация как система. Перспективы развития организационных структур управления. Проектирование корпоративного профиля компании. Сценарии разработки кадровой политики организации. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации. Организационный инжиниринг. Персонал как основной стратегический партнер и «внутренний» клиент организации. Специфика стратегического управления персоналом по целям и по ценностям. Холдинговые структуры управления. Проектная структура управления. Организация как объект социологического анализа.

Тема 3. Организация как социальная система(Практическое занятие в форме выступления, тестирование)

Методология научного исследования организационных процессов. Организация как социально-экономическая система. Эффективность функционирования организационной структуры. Концептуальная схема организации и ее целевая структура. Конкурентоспособность компании. Позиционный анализ организации. Понятийный банк корпоративного управления. Акционерное общество как основа корпорации. Специфика корпораций в России. Сущность и структура корпоративного управления. Теории организационного поведения. Социальные регуляторы в социальной системе. Теория институциональных изменений.

Тема 4. Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели (Практическое занятие в форме опроса)

Межорганизационные формы бизнеса. Глобализация бизнеса. Организация как совокупность бизнес-процессов. Типология организаций. Альтернативные парадигмы организационного процесса. Теория самоорганизации. Основные организационные модели. Теории лидерства в менеджменте (по С.Р. Филоновичу). Концепции ситуационного лидерства. Организационная структура управления. Принципы построения организационных структур. Организационные формы бизнес-структур: концерн, конгломерат, консорциум, синдикат, пул, ассоциация, стратегический альянс и др. Парадигматический кризис менеджмента. Основные факторы деменеджеризации. Виртуализация и сетизация современных организаций. Перспективы развития организационных структур. Управление организационными процессами. Организационные изменения как фактор устойчивости организации. Кросс-функциональный профессионализм менеджеров. Рациональная самоорганизация как новая парадигма менеджмента.

Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур

Тема 5. Разработка перспективных направлений развития организационных структур(Лекция, круглый стол)

Парадигматический кризис менеджмента. Корпоративные организационные структуры. Семантика понятий «организационное проектирование», «корпоративная архитектура», «корпоративный профиль компании», «конкурентоспособность организации», «конкурентоспособность менеджмента», «конкурентоспособность предпринимательской идеи». Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией. Анализ стратегического плана развития организации. VISION организации. Проблема многовариантности стратегического управления организацией. Социальный рейтинг управленческой команды. Концепции организационного развития. Обучающаяся организация: семантика понятия. Управление знаниями. Интеллектуальное моделирование. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании. Модели успешного управления организационными изменениями (Л. Грейнер, Дж. Коттер и др.). Реинжиниринг: семантика понятия. Разработка оптимальной стратегии развития организации и диагностика ее конкурентоспособности. Виртуализация и сетизация организаций.

Тема 6. Организационный проект: процедурная логика проектирования(Практическое занятие в форме опроса)

Организация как вид социальной системы. Функции социальной организации. Организационные переменные. Управление знаниями в корпорациях. Организационный

проект и модель жизненного цикла инновационной продукции. Сценарии корпоративного управления. Самообучающаяся организация: семантика понятия. Проектно-ориентированные формы управления корпорациями на основе современных систем менеджмента качества. Корпоративный менеджмент в рамках мультикультурного контекста. Специфика предпринимательских культур и межкультурных различий. Организационные изменения: семантика понятия. Основные виды корпоративных трансформаций. Управление бизнес – портфелем организации. Стратегия конкурентного сотрудничества. Организационные формы интеграции организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Теория организации как наука и ее место в системе научных знаний	Устный опрос
Тема 2	Основные классические и современные теории организации	Устный опрос, краткий обзор рефератов
Тема 3	Организация в различных ее проявлениях. Типология организаций	Устный опрос, краткий обзор рефератов, устный тест
Тема 4	Организационные процессы. Миссия и цели организации. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя среда организации.	Устный опрос, обзор рефератов, устный тест
Тема 5	Коммуникация в организациях	Устный опрос, обзор рефератов
Тема 6	Организационная культура	Устный опрос, устный тест, обзор рефератов
Тема 7	Управление в организационных системах	Устный опрос, обзор рефератов, устный тест
Тема 8	Организационное проектирование: сущность, структура, процессы, основные методы	Устный опрос, обзор рефератов, итоговый тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета в форме устного опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются магистранты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и использование практических навыков, полученных при подготовке к семинарам в течение семестра.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными

возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

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

Вопросы для устного опроса:

1. Объект и предмет теории организации.
2. Основные методы теории организации (индуктивный, статистический, абстрактно-аналитический, сравнительный, комплексный и функциональный анализ, системный и исторический подходы).
3. Функции теории организации (познавательная, методологическая, рационально-организующая, прогностическая).
4. Связь теории организации с другими науками. Место теории организации в системе управленческих наук.
5. Основные направления развития теории организации.

Тема 2. Основные классические и современные теории организации

Вопросы для устного опроса:

1. Возникновение, становление и развитие научных представлений об организации
2. Организация в интерпретациях традиционных школ управления.
3. Организации в отечественных школах управления.:
4. Современные направления развития и применения теории организации: зарубежный опыт.

Темы докладов и рефератов:

1. Классическая социология и теория организации (К. Маркс, Э. Дюркгейм).
2. Вклад А. Смита в развитие организационной науки.
3. Организация в трудах представителей школы научного управления
4. Административная концепция менеджмента и теория организации
5. Теория рациональной бюрократии М.Вебера
6. Вклад школы человеческих отношений в развитие современной теории организации.
7. Системный подход в теории организации
8. Организация в трудах представителей школы поведенческих наук
9. Современные представители системного подхода в теории управления и организации
10. Истоки становления и развития организационно-управленческой мысли в западных странах и России
11. Труды А. Богданова, А. Гастева, П. Керженцева как серьезный вклад в становление отечественной организационной науки.
12. У истоков НОТ – советская школа НОТ первой трети XX века
13. Вклад современной отечественной экономической науки в развитие теории организации
14. Современное состояние знаний о теории организаций за рубежом и в России (идеи, теории, возможности, персоналии по выбору студента)

Тема 3. Организация в различных ее проявлениях. Типология организаций.

Вопросы для устного опроса:

1. Организация: подходы к определению содержания понятия, основные признаки организации.
2. Основные типы организаций.
3. Социальная организация: понятие и особенности. Деловые, общественные и ассоциативные организации.
4. Классификация социальных организаций по правовому статусу.
5. Формальные и неформальные организации
6. Хозяйственные организации: понятие, классификация по основным признакам.
7. Формы хозяйственных организаций.

Темы докладов и рефератов:

1. Социальная организация: понятие, характеристики, виды.
2. Формальные, неформальные и внеформальные организации.
3. Виды и особенности функционирования сетевых организаций.
4. Виртуальные организации как новая организационная форма
5. Организационно-правовые формы предприятий в США.
6. Организационно-правовые формы предприятий в странах Евросоюза.
7. Организационно-правовые формы предприятий в современной рыночной России.

Вопросы к тестовому контролю содержания темы:

1. Выделите из перечня основное системное свойство организации:

- А - ингрессия
- Б – самоорганизация
- В – конъюгация
- Г – целостность

2. Что является основным компонентом социальных систем:

- А – орудия и средства труда.
- Б – духовные и нравственные ценности.
- В – социальные группы
- Г – организационные процессы

3. Какой вид систем не относится к социальным системам:

- А – биологические
- Б – образовательные
- В – экономические
- Г – политические

4. Организация как социальное явление:

А – группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний

Б – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте

В – частные предприниматели, ведущие самостоятельную коммерческую деятельность

Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

5. Организационная система - это:

А – коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученными от руководства заданиями

Б – единое образование из взаимодействующих между собой звеньев, предназначенных для целенаправленной деятельности

В – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте

Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

6. Выберите определение хозяйственной организации:

А – группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной привязанности и симпатии

Б – союзы, партии, группы, сформированные по интересам

В – организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг, знаний или информации

Г – объединение людей, выработавших определенную социально-значимую цель

7. Ассоциативные организации - это:

А – религиозные организации

Б – семья, неформальные группы

В – потребительские кооперативы

Г – государственные и муниципальные предприятия

8. Формальные организации - это:

А – зарегистрированные в установленном порядке организации

Б – организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли

В – незарегистрированные в установленном порядке организации

Г – группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели

9. Не является организацией следующая группа людей:

А – товарищество собственников жилья (ТСЖ)

Б – государство

В – студенческая группа

Г – семья

Ключ к тесту: 1 – Г, 2 – В; 3 – А; 4 – А; 5 – Б, 6 – В, 7 – Б, 8 – А, 9 – В.

Тема 4. Организационные процессы. Миссия и цели организации. Жизненный цикл организации. Внешняя и внутренняя среда организации.

Вопросы для устного опроса:

1. Основные процессы в организации, их виды и характеристика.
2. Миссия и цели организации.
3. Жизненный цикл организации.
4. Факторы внешней среды организации.

5. Основные методы оценки внешней среды.
6. Основные внутренние параметры и модели организации.

Темы докладов и рефератов:

1. Миссия как философия организации (теоретические подходы)
2. Цели организации, их классификация, требования к формулировке целей.
3. Дерево целей как инструмент разработки системы целей организации..
4. Жизненный цикл организации. Основные этапы создания и жизнедеятельности организации (на примере конкретной организации)
5. Понятие организационного процесса, основные процессы в организации
6. Внешняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
7. ПЭСТ-анализ внешней среды организации
8. Внутренняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.

Вопросы к тестовому контролю содержания темы:

1. Организационные процессы включают следующие виды:

- А - организация, самоорганизация, сочетание
- Б – самовоспроизводство, спонтанность, зарождение
- В – самосовершенствование, самоорганизация, самовоспроизводство
- Г – зарождение, угасание, функционирование

2. Организация организации - это:

- А – сверхорганизация.
- Б – тавтология
- В – управленческий процесс
- Г – результат деятельности организации

3. Миссия организации - это:

- А – ее предназначение
- Б – ее главная цель
- В – ее вид деятельности
- Г – основные продукты ее деятельности

4. Какое требование к процессу постановки целей организации заключается в том, что цели должны иметь возможность корректировки в соответствии с изменениями во внутренней и внешней среде организации:

- А - достижимость целей
- Б – гибкость целей
- В – конкретность целей
- Г – совместимость целей

5. Цель-аналог в организации - это:

- А – эта цель уже достигалась ранее на данном предприятии
- Б – цель была ранее достигнута на другом предприятии
- В – цель, которая никогда ранее не достигалась
- Г – цель, которая недостижима

6. Что из перечисленного ниже не входит в основные этапы жизненного цикла организации:

- А –рождение

- Б - определение цели
- В – юность
- Г – старение

7. Фактором внутренней среды организации не является:

- А – структура организации
- Б – ресурсы организации
- В – руководство организации
- Г – организационная культура

8. Фактором внешней среды прямого действия является:

- А – экономическая ситуация
- Б – правовая среда
- В – социо-культурные отношения
- Г - конкурентная среда

9. Какая характеристика внешней среды организации определяет скорость, с которой происходят изменения в окружении организации:

- А – неопределенность
- Б – взаимосвязанность
- В – подвижность
- Г – вязкость

10. Какие ученые являются авторами одной из наиболее известных за рубежом и в нашей стране теории, согласно которой основными переменными внутренней среды организации являются цели, задачи, структура, технологии и люди (персонал организации):

- А – У. Мишель и Т. Харрелл
- Б – Д. Бодди и Р. Пейтон
- В – М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури
- Г – Т. Питерс и Р. Уотермен (модель «7-S» компании МакКинси)

Ключ к тесту: 1 – Г, 2 – В; 3 – А; 4 – Б; 5 – Б, 6 – Б, 7 – В, 8 – Г, 9 – В, 10 - В

Тема 5. Коммуникация в организациях

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и значение коммуникаций в организации.
2. Функции коммуникационного процесса.
3. Типы и формы коммуникации.
4. Вербальная и невербальная коммуникации
5. Коммуникационные средства, их характеристика.
6. Сеть коммуникации, ее типы.
7. Элементы коммуникаций, их характеристика
8. Направления повышения эффективности коммуникаций в организации

Темы докладов и рефератов:

1. Понятие организационной коммуникации. Её функции и средства построения.
2. Коммуникации в организации как действие, как процесс, как взаимодействие.
3. Виды коммуникационных сетей.
4. Факторы, влияющие на коммуникации.

5. Барьеры эффективной коммуникации.
6. Понятие и пути достижения эффективности коммуникации в организации.
7. Роль руководителя (менеджера) в формировании эффективной коммуникации в коллективе

Тема 6. Понятие, структурные элементы и свойства организационной культуры

Вопросы для устного опроса:

1. Различные подходы к содержанию понятия «организационная культура».
2. Характеристика свойств организационной культуры: всеобщности, неформальности, устойчивости.
3. Основные признаки организационной культуры, их проявления.
4. Субъективные элементы организационной культуры
5. Функции организационной культуры
6. Основные классификации организационной культуры.
7. Основные группы методов поддержания культуры организации.
8. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя
9. Культура отношения к женщинам как важный элемент управленческой культуры.

Темы рефератов:

1. Понятие, структура и сущность организационной культуры
2. Основные признаки и функции организационной культуры.
3. Типология организационных культур: культура И. Оучи, культура С. Ханда, организационная культура в России.
4. Деловая стратегия и организационная культура.

Вопросы к тестовому контролю темы:

1. Основоположителем теории организационной культуры является:

- а) А. Файоль
- б) Э. Шейн
- в) А.А. Богданов
- г) М. Вебер

2. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность — это:

- а) корпоративная культура
- б) миссия организации
- в) имидж
- г) философия организации

3. Согласно определению В. Сате, организационная культура представляет собой:

- а) набор важных установок (часто не формулируемых), разделяемых членами того или иного общества
- б) набор установок, взглядов и мнений, разделяемых членами того или иного общества
- в) комплекс базовых предположений, ценностей и норм, разделяемых членами того или иного общества
- г) систему общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

4. Какая функция организационной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы, занять передовые позиции в экономике?

- а) функция управления качеством
- б) коммуникационная
- в) стабилизационная
- г) инновационная функция

5. Организационная культура определяет и регламентирует:

- а) объем производства
- б) затраты на рекламу
- в) поведение сотрудников
- г) объем сбыта

Ключи: 1б, 2а, 3а, 4г, 5в

Тема 7. Управление в организациях. Основные законы и принципы организации

Вопросы для устного опроса:

1. Организация как объект менеджмента.
2. Управление и внешняя среда организации. Механистический и органический типы управления.
3. Организационная структура управления: виды, особенности, звенья, связи.
4. Основные структуры бюрократической организации.
5. Разновидности органического типа организационных структур: инновационная, проектная, матричная структуры.
6. Законы в организации, их виды и взаимосвязь.
7. Общие, частные и специфические законы организации.
8. Принципы организации, их различные классификации и группы.

Темы докладов и рефератов:

1. Управление в организационных системах. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации
2. Организационная структура управления
3. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
4. Централизация и децентрализация в организационном проектировании.
5. Сущность делегирования полномочий, принципы и схема по уровням управления.
6. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
7. Продуктовая, дивизиональная и территориальная структуры управления.
8. Бюрократические системы и их характеристика.
9. Развитие инновационных, проектных и матричных структур управления в организациях: зарубежный и отечественный опыт

Вопросы к тестовому контролю содержания темы:

1. Расположите в порядке убывания значимости:

- А - закономерность, зависимость, закон
- Б – зависимость, закономерность, закон
- В – закон, закономерность, зависимость
- Г – закон, зависимость, закономерность

2. Законы организации - это:

- А – ее правовая база
- Б – объективные особенности, характерные для всех организаций
- В – правила внутреннего распорядка организации
- Г – правила ведения бизнеса

3. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- А – общими организационными законами
- Б – частными организационными принципами и законами
- В – общими организационными принципами
- Г – специфическими законами и принципами

4. Какой закон фиксирует, что эффект от суммы больше, чем сумма эффектов составных частей:

- А – закон самосохранения
- Б – закон пропорциональности
- В – закон синергии
- Г – закон информированности

5. Закон композиции гласит:

- А – строение организации должно быть гармоничным
- Б – форма организации определяется ее связями
- В – организация является открытой системой
- Г – цель частного в организации является подцелью общего

6. Закон развития – это:

- А – реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

7. Закон самосохранения – это:

- А – реализация выпущенной продукции с целью получения максимальной прибыли
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – повышение производительности труда для обеспечения жизнедеятельности
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

8. Закон информированности и упорядоченности – это:

- А – в условиях глобального информационного пространства выживают только очень крупные организации
- Б – обеспечение наибольшего суммарного потенциала на всех этапах жизненного цикла организации
- В – наибольшими возможностями устойчивого поступательного развития обладает организация, обеспеченная полной, достоверной и структурированной информацией
- Г – обеспечение выживаемости организации с максимальным использованием ресурсов

9. Закон единства анализа и синтеза – это:

А – научно обоснованный метод перехода от общего к частному и от частного к общему

Б – метод, основанный на изучении экономической деятельности организации на всех этапах ее развития

В – методика описания работы подразделений организации с учетом их функциональной направленности

Г – процесс необратимых и закономерных изменений, направленных на максимальное использование потенциала организации

Ключ к тесту: 1 – Б, 2 – Б; 3 – А; 4 – В; 5 – Г, 6 – Б, 7 – Г, 8 – В, 9 - А.

Тема 8. Организационное проектирование, его сущность, структура, процессы, основные методы. Эффективность организационного проектирования.

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие организационного проектирования.
2. Проектирование как процесс. Основные виды процессов (структуризация, композиция, регламентация, ориентация), их содержание.
3. Основные этапы создания и общее описание организационного проекта
4. Основные методы проектирования организационных структур.
5. Проектирование организационных структур управления.
6. Правила проектирования линейно-функциональной структуры, ее преимущества и недостатки.
7. Основы проектирования дивизиональной структуры организации.
8. Проблемы внедрения матричных структур.
9. Эффективность организационных структур, ее показатели.

Темы докладов и рефератов:

1. Понятия реорганизации, реструктуризации, реинжиниринга в организационном проектировании
2. Основные этапы создания и общее описание организационного проекта.
3. Проектирование как процесс, основные виды процессов (структуризация, композиция, регламентация, ориентация), их содержание.
4. Основные методы проектирования организационных структур: метод аналогий, экспертный, метод структуризации целей и метод организационного моделирования.
5. Преимущества и недостатки, показания и ограничения к применению линейно-функциональных, дивизиональных, матричных структур в различных организациях.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ:

1. Предметом теории организации не является следующий аспект:

- А – организация как система
- Б – организация как коллектив людей
- В – организация как процесс
- Г – организация как функция управления

2. Объект теории организации:

- А – не носит материального характера
- Б – носит материальный характер
- В – охватывает нематериальную сферу деятельности человека
- Г – не охватывает нематериальную сферу деятельности человека

3. Функции теории организации как науки:

- А – учетная, кибернетическая, специальная
- Б – деловая, прогностическая, познавательная
- В – познавательная, методологическая, рационально-организующая
- Д – методологическая, прогностическая, поведенческая

4. Организация как социальное явление:

А – группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний

Б – большая группа разных людей, собравшихся для чего-либо в определенное время в каком-нибудь одном месте

В – частные предприниматели, ведущие самостоятельную коммерческую деятельность

Г – сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции

5. Выберите определение хозяйственной организации:

А – группа людей, объединившихся между собой на основе взаимной привязанности и симпатии

Б – союзы, партии, группы, сформированные по интересам

В – организации, специализирующиеся на производстве товаров, услуг, знаний или информации

Д – объединение людей, выработавших определенную социально-значимую цель

6. Ассоциативные организации - это:

А – религиозные организации

Б – семья, неформальные группы

В – потребительские кооперативы

Д – государственные и муниципальные предприятия

7. Формальные организации - это:

А – зарегистрированные в установленном порядке организации

Б – организации, не ведущие хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли

В – незарегистрированные в установленном порядке организации

Д – группа людей внутри организации, объединенных общими интересами и стремящихся к достижению единой цели

8. Что из перечисленного ниже не входит в основные этапы жизненного цикла организации:

А – рождение

Б – определение цели

В – юность

Г – старение

9. Фактором внутренней среды организации не является:

А – структура организации

Б – ресурсы организации

В – руководство организации

Д – организационная культура

10. Фактором внешней среды прямого действия является:

- А – экономическая ситуация
- Б – правовая среда
- В – социо-культурные отношения
- Г – конкурентная среда

11. Законы организации - это:

- А – ее правовая база
- Б – объективные особенности, характерные для всех организаций
- В – правила внутреннего распорядка организации
- Г – правила ведения бизнеса

12. Процессы в организационных системах протекают в соответствии с:

- А – общими организационными законами
- Б – частными организационными принципами и законами
- В – общими организационными принципами
- Г – специфическими законами и принципами

13. Какой закон фиксирует, что эффект от суммы больше, чем сумма эффектов составных частей:

- А – закон самосохранения
- Б – закон пропорциональности
- В – закон синергии
- Г – закон информированности

14. Структура организации - это:

- А – ее подразделения
- Б – ее элементы и взаимоотношения между ними
- В – ее внутренние отношения
- Г – ее отношения с внешней средой

15. Механистическая модель организации - это:

- А – модель рациональной бюрократии
- Б – модель коллектива людей
- В – модель системы
- Г – модель баланса интересов

16. Недостатком матричной организационной структуры управления является:

- А – многоуровневость
- Б – нарушение принципа единоначалия
- В – слабая ориентация на запросы потребителей и потребности рынка
- Г – дублирование функций структурных подразделений

17. Какой элемент определяет эффективность всего процесса коммуникации, «замыкает круг» передачи информации:

- А – наличие подчиненных
- Б – наличие руководителя
- В – прямые каналы коммуникации
- Г – обратная связь между руководителем и подчиненными

18. Какой термин используется для обозначения проблем, возникающих в процессе коммуникации и снижающих его эффективность:

- А – барьеры коммуникации
- Б – препоны
- В – препятствия
- Г – шумы в коммуникации

19. Какая функция организационной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы, занять передовые позиции в экономике?

- А – функция управления качеством
- Б – коммуникационная
- В – стабилизационная
- Г – инновационная

20. Организационная культура определяет и регламентирует:

- А – объем производства
- Б – затраты на рекламу
- В – поведение сотрудников
- Д – объем сбыта

Ключи к тесту: 1 – Г; 2 – В; 3 – В; 4 – А; 5 – В; 6 – Б; 7 – А; 8 – Б; 9 – В; 10 – Г; 11 – Б; 12 – А; 13 – Б; 14 – Б; 15 – А; 16 – В; 17 – А; 18 – А; 19 – Г; 20 – В.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ВИУ РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения адаптированной образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность работать в	УК ОС-5.1.1	Сформировать готовность

	коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК ОС-3	Способность оценивать воздействия внешней среды, проектировать организационные изменения, анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, формировать бренд работодателя	ОПК ОС-3.1.1	Формирование комплекса знаний, умений и навыков по организационному проектированию и проведению кадровой политики организации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-5.1.1 Сформировать готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	- Применяет основные правила и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также основы толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе - Использует знания основных правил и методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также знания основ толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе - Воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий в трудовом коллективе	- Рассчитывает эффективность структурных решений в кадровой политике - Разрабатывает схемы оргструктуры управления персоналом - Оформляет карьерограмму в соответствии с различиями

<i>ОПК</i> <i>ОС-3.1.1</i> Формирование комплекса знаний, умений и навыков по организационному проектированию и проведению кадровой политики организации	- Использует уровни мотивации поведения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях, методы мотивирования персонала; - Внедряет информационное обеспечение коммуникационной политики организации, реализовывать знания по коммуникационной лояльности в организационной деятельности. - Привлекает персонал к управлению, развитию внешней и внутренней среды организации	- Перечисляет уровни и метод мотивации - Демонстрирует владение информационно-коммуникационными технологиями в управлении персоналом - Разрабатывает программу вовлечения персонала в организационное развитие
---	---	---

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства;

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме на языке Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

Доступная форма предоставления заданий оценочных средств: в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно на языке Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерные вопросы к зачёту по дисциплине

1. Теория организации как наука, ее объект, предмет, функции
2. Методы теории организации
3. Теория организации в системе наук, связь с другими науками
4. Эволюция взглядов на организацию. Основные научные школы.
5. Положения и принципы неоклассической теории организации
6. Положения и принципы «школы человеческих отношений»
7. Модель организации в школе поведенческих наук
8. Ситуационный подход к теории организации
9. Теоретические положения интеграционного подхода к теории организации
10. Современные направления теоретических разработок по теории организации.
11. Принципы системного подхода к теории организаций
12. Организация как система: характеристики, признаки, свойства

13. Открытые и закрытые системы
14. Видовые особенности организаций
15. Разнообразие организаций, их различные классификации
16. Социальная организация, ее признаки, подходы к анализу.
17. Виды социальных организаций. Социальные институты.
18. Понятие и сущность структурного подхода к организации.
19. Характеристики формальной и неформальной организации.
20. Хозяйственная организация: понятие, классификации.
21. Единичные и групповые формы организаций
22. Управление в организационных системах. Взаимосвязь управления и системы отношений в организации
23. Организационная структура управления
24. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.
25. Централизация и децентрализация в организационном проектировании.
26. Сущность делегирования полномочий, принципы и схема по уровням управления.
27. Характеристика линейной, функциональной и линейно-функциональной структуры управления.
28. Продуктовая, дивизиональная и территориальная структуры управления.
29. Проектное управление: сущность, варианты организации, понятие проектной, инновационной и матричной структуры.
30. Бюрократические системы и их характеристика.
31. Миссия и цели организации. Классификация целей организации.
32. Жизненный цикл организации. Основные этапы создания и жизнедеятельности организации
33. Понятие организационного процесса, основные процессы в организации
34. Внешняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
35. Внутренняя среда организации: понятие, структура, основные свойства.
36. Понятие и выявление зависимостей, законов и закономерностей организации
37. Характеристика закона синергии.
38. Характеристика закона самосохранения.
39. Характеристика закона развития.
40. Характеристика закона анализа и синтеза.
41. Характеристика закона информированности-упорядоченности.
42. Характеристика закона композиции и пропорциональности.
43. Частные законы функционирования организации, формы проявления, результаты действия.
44. Специфические законы функционирования организации, формы проявления, результаты действия.
45. Основные принципы организации, их классификация, содержание
46. Понятие организационной коммуникации. Её функции и средства построения.
47. Коммуникации в организации как действие, как процесс, как взаимодействие.
48. Виды коммуникационных сетей. Факторы, влияющие на коммуникации. Барьеры эффективной коммуникации.
49. Понятие и пути достижения эффективности коммуникации в организации.
50. Организационная культура: понятие, структурные элементы и свойства.
51. Уровни организационной культуры, их характеристики.
52. Основные признаки и элементы организационной культуры.
53. Типология управленческих культур.
54. Организационные конфликты, их развитие и разрешение.
55. Современные информационные технологии организационной культуры.
56. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя

57. Цели проектирования организации.
58. Проектирование и методы корректировки организационных систем.
59. Сущность, методология. Виды и результативность социального проектирования.
60. История научного исследования проектирования оргструктур.
61. Прогнозные и плановые методы оргпроектирования.
62. Механизм проектирования организационных систем.
63. Метод эксперимента в оргпроектировании.
64. Экспертные методы исследования и проектирования.
65. Организационный проект и его структура.

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные адаптированной образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт Times New Roman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной

проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует

придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфы, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.
- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

На самостоятельную работу магистрантов по дисциплине Б1.Б.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Количество часов	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля на очной форме обучения	Заочная форма
1.	Теория организации и организационного проектирования как наука, ее место в	2	Связи теории организации с другими науками, новые методы	Р	Р

	системе современных научных знаний		анализа		
2.	Эволюция взглядов на сущность организации: классические теории и современные модели организации.	6	Основные современные направления развития и применения теории организации.	Р	Р
3.	Организация: понятие и основные признаки. Типы и виды организаций.	6	Формальные, неформальные и внеформальные организации	Р	Р
4.	Понятие и виды организационных процессов. Внешняя и внутренняя среда организации.	6	ПЭСТ-анализ внешней среды организации	Р	Р
5.	Коммуникация в организациях	8	Пути повышения эффективности коммуникаций в организации	Р	Р
6.	Организационная культура	8	Современные информационные технологии организационной культуры	Р	Р
7.	Управление в организационных системах	4	Развитие инновационных, проектных, матричных структур управления в организациях: зарубежный и отечественный опыт	Р	Р
8.	Организационное проектирование: сущность, структура, процессы, основные методы	6	Способы обеспечения эффективности организационного проектирования	Р	Р

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Борисова В.В. Теория организации. Учебник [Электронный ресурс]. - / М.: Дащков и К, 2014. – 308 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70582
2. Михненко П.А. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Михненко П.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия». – 2013. - 336 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17049>.
3. Тюрина А.Д. Учебное пособие по теории организации [Электронный ресурс]/ Тюрина А.Д.- Саратов. Научная книга, 2012. - 159 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6349>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Шеметов П.В. Теория организации. Учебное пособие [Электронный ресурс]. - / М.: Омега-Л, 2012. – 288 с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5538
5. Баринов В.А. Организационное проектирование. – М.: ИНФРА – М, 2014. – 300 с.

6. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. – М., 2013. – 525 с.
7. Веснин В.Р. Теория организации в схемах: учебное пособие. – М.: Проспект, 2013. – 735 с.
8. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для СПО / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 566 с.
9. Иванова Т.Ю. Теория организации. – М.: КНОРИУС, 2012. – 145 с.
10. Попова, Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702.
11. Пригожин А.И. Организации. Системы и люди. – М.: Ленанд, 2015. – 300 с.
12. Soroka Stuart N., Stecula Dominik A., Wlezien, ChristopherIt's (Change in) the (Future) Economy, Stupid: Economic Indicators, the Media, and Public // Opinion American Journal of Political Science. – Feb2015. – Vol. 59. – Issue 2. – P. 457-474.

6.2. Дополнительная литература

1. Дафт, Р.Л. Теория организации [Текст]: учебник для вузов / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. Э.М.Короткова. – М.: Юнити - Дана, 2012. – 438 с.
1. Грошев, И.В. Организационная культура [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / И.В.Грошев. – М.: Юнити – Дана, 2012. – 286 с.
3. Жданов В.А. Организационная эволюция корпораций : учеб.пособиеМ.: Дело. – 2011. - 270 с. - (Управление корпорацией).
4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб.пособие. [5-е изд.]. - М.: Дело, 2011. - 942 с.
5. Мескон, М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Текст]. - М.: Дело, 2002. Ч.1 гл. 1, 3, 4, 5; ч.3. гл. 12
6. Мильнер, Б.З. Теория организации [Текст]: учебник / Б.З.Мильнер. - М.: ИНФРА-М. – 2010. – 336 с.
7. Парахина, В.Н. Теория организации [Текст]: учебное пособие. / В.Н.Парахина, Т.М.Федоренко Т.М. – М.: КноРус, 2007. – 296 с.
8. Теория организации. Организация производства: интегрированное учебное пособие [Текст]: /А.П.Агарков, Р.С.Голов, А.М. Голиков и др.; под общ.ред. проф. А.П.Агаркова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012.- 272 с.
8. Яськов, Е.Е. Теория организации [Текст]: учебное пособие / Е.Е.Яськов. – М.: Юнити – Дана, 2012. - 246 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Войтина Ю.М. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Войтина Ю.М.— Электрон.текстовые данные.— Саратов.: Ай Пи Эр Медиа. 2011. - 114 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/908>
2. Иванова Т.Ю. Теория организации: электронный учебник / Т.Ю. Иванова. – М.: КноРус, - 2011. 1 CD-ROM . ISBN 978- 5- 406- 00619-1
3. Подопригора М.Г. Организационное поведение. Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.: Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m17/>

Рекомендовано использование следующих периодических изданий: «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Консультант директора», «Экономический анализ: теория и практика», «Финансовый менеджмент»,

«Справочник директора», «Современное управление», газеты: «Коммерсант-Daily», «Экономика и жизнь», «Российская газета».

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Российская Федерация. Конституция(1993). Конституция Российской Федерации [Текст] : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. / Российская Федерация. Конституция (1993). – М.: Проспект, 1999
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая [Текст] : по сост. на 1.04.2010 г. / Российская Федерация. Законы. – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. - 473 с. - (Кодексы. Законы. Нормы, Вып. 20 (178)).
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Текст] : по сост. на 01.04.2015 г. / Российская Федерация. Законы. – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2015. – 473 с. – (Кодексы. Законы. Нормы, Вып. 42 (258)).

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.aup.ru> Административно-Управленческий Портал - Публикации по экономике, финансам, менеджменту и маркетингу
2. <http://www.consulting.ru> Консалтинговый сайт. Материалы анализа и исследований компаний, рекомендации по структурам, формированию культуры и т.д.
3. <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент. Материалы и публикации по всем отраслям менеджмента, в том числе теоретико-методологического характера.
4. <http://www.profy.ru> Публикации, статьи и методические материалы по теории организации и менеджменту
5. <http://www.ptpu.ru> Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту
6. <http://www.devbusiness.ru> Сайт «Развитие Бизнеса». Материалы по организационному дизайну и анализу организаций.
7. <http://www.emd.ru> Сайт компании «Евроменеджмент». Обзоры зарубежного и российского опыта управления современными организациями.
8. <http://www.econline.h1.ru> – экономикс он-лайн. Сборник разнообразных ресурсов по экономике, менеджменту, теории организаций, в том числе электронные версии классических трудов.
9. <http://superidea.ru> Идеи (и суперидеи) в сфере бизнеса
10. <http://mc-ma.narod.ru/portal.htm> Портал «Русский менеджмент», на котором много конкретных примеров и иллюстраций из жизни современных российских организаций
11. <http://base.consultant.ru>
12. <http://base.garant.ru>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);

- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

Принтер Брайля braille embosser everest-dv4

Электронный ручной видеувелечитель САНЭД

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

тифлофлешплееры, радиоклассы.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

компьютерная техника со специальным программным обеспечением;

альтернативные устройства ввода информации;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

- в печатной форме шрифтом Брайля.
Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: <http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/> ...

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.