

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 29.05.2023 18:32:38
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

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

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Социальная психология и организационное консультирование»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.04.02«Организационное проектирование»

37.04.01 «Психология»

очная

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2022 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий Гриненко Т.Г.

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.04.01 «Организационное проектирование» одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол от «30» августа 2021г. №1.
В новой редакции Протокол №9 от «27» июня 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4-5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6-7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	7-11
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	11-19
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	20
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1.Основная литература.....	21
7.2.Дополнительная литература.....	21
7.3.Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	22
7.4.Интернет-ресурсы.....	22
7.5.Иные источники.....	22
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Организационное проектирование» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик	ПКс-1.1	Способен проводить оценку эффективности педагогических технологий и используемых программ в образовательной деятельности организаций

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: А Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп ТФ: А/05.7 Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) ТД: Проведение занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации	ПКс-1.1	на уровне знаний: знать - организационно-правовые основы профессиональной деятельности - основы организационного проектирования - теорию принятия решений
		на уровне умений: применять при решении управленческих задач организационно-правовые методы организационного проектирования
		На уровне навыков: сбор и обработка информации для решения управленческих задач организационно-правовыми методами организационного проектирования

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад.час./81 астр. час.

Форма обучения: очная

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах/ астр час)
Общая трудоемкость	108/81
Контактная работа	50/37,5
Лекции	16/12
Практические занятия	32/24
Консультация	2/1,5
Самостоятельная работа	22/16,5
Контроль самостоятельной работы	36/27
Формы текущего контроля	Опрос, выступление, тестирование, круглый стол
Форма промежуточной аттестации	экзамен

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Организационное проектирование» читается на 1 курсе во 2 семестре.

Изучение дисциплины опирается на знания, полученные в процессе освоения ряда дисциплин, читаемых

В 1 семестре (1 курса):

- Б1.В.10 Психология управленческой деятельности
- Б1.В.11 Современные концепции и методы управления персоналом
- Б1.В.12 Теория организации и организационная культура
- Б1.В.05 Акмеология организационного лидерства
- Б1.В.08 Психологические методы управления

Дисциплина является одной из дисциплин, которые создают основу для дальнейшего формирования компетенций в ходе освоения дисциплин логически, содержательно и методически взаимосвязанных с данной дисциплиной

во 2 семестре (1 курс) параллельно читаются:

- Б1.В.03 Психология инновационной деятельности
- Б1.В.ДВ.04.01 Организационное поведение

В 3 семестре (2курс)

- Б1.В.07 Формирование и развитие управленческих компетенций
- Б1.В.ДВ.01.01 Основы проектной деятельности в сфере организационного консультирования
- Б1.В.ДВ.01.02 Организационно-психологическое консультирование
- Б1.В.ДВ.02.02 Профилактика профессионального выгорания сотрудников
- Б1.В.ДВ.03.02 Управление конфликтами в организации

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения умениям и навыками в ходе всеми видами практик.

Знания, выпускных квалификационных работ.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ganepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			КСР		
			Л/ДОТ	ЛР /ДОТ	ПЗ/ДОТ			
очная форма обучения								
Раздел 1. Организационное проектирование: сущность и специфические особенности								
Тема 1	Организационное проектирование: семантика понятия	12	4		6		2	О
Тема 2	Сценарии организационного развития	14	4		6		4	О
Тема 3	Организация как социальная система	10	2		4		4	В, Т
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	12	2		6		4	О
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур								
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	12	2		6		4	КС
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	10	2		4		4	О
Консультация		2/1,5						
Контроль		36/27						
Промежуточная аттестация		Экз						
Всего (акад. час./ астр. час):		108/81	16/12		32/24		22/16,5	

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

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

** - формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

3.2 Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационное проектирование: сущность и специфические особенности

Тема 1. Организационное проектирование: семантика понятия.

(Лекция-презентация, практическое занятие - опрос)

Семантика понятий «организация», «Организационное проектирование». Историография и методология изучаемой дисциплины (А.А. Богданов, Б.З. Мильнер, Г. Минцберг, П. Друкер, С.С. Фролов, В.А. Баринов, 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. Стратегическая цель организации и организационная структура. Стратегическое видение организации; Виды организационных структур управления. Роль методологии в организационной деятельности.

Тема 2. Сценарии организационного развития

(Лекция – презентация. Практическое занятие в форме опроса)

Типология организаций. Организация как процесс. Организационные парадигмы. Базовые свойства организации. Организация как система. Перспективы развития организационных структур управления. Проектирование корпоративного профиля компании. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации. Организационный инжиниринг. Персонал как основной стратегический партнер и «внутренний» клиент организации. Поведенческие модели персонала организации. Сценарии разработки кадровой политики 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. Альтернативные парадигмы организационного процесса. Теория самоорганизации. Основные организационные модели. 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 - презентация, практическое занятие в форме круглого стола)

Парадигматический кризис менеджмента. Корпоративные организационные структуры. Семантика понятий «организационное проектирование», «корпоративная архитектура», «корпоративный профиль компании», «конкурентоспособность организации», «конкурентоспособность менеджмента», «конкурентоспособность предпринимательской идеи. 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 (Лекция-презентация. Практическое занятие в форме опроса)

Организационные структуры и механизмы управления. Классификация связей и соединений в структурах. Классификация структур. Основные критерии классификации структур: конфигурация структуры, тип связей, сфера функционирования организации, тип департаментизации организаций. Классификация организационных структур управления. Механические (детерминированные) и органические (адаптивные) системы

управления. Факторы рационального выбора организационной структуры управления: цели системы управления, среда функционирования, ресурсы для достижения целей, организационно-технологические параметры системы и процессов ее функционирования. Системно-целевой подход в формировании организационных структур управления: сущность и принципы. Методические требования к построению систем управления. Метод структуризации целей. Экспертно-аналитический метод. Метод организационного моделирования. Метод аналогий. Стадии процесса формирования структуры аппарата управления (стадия композиции, стадия структуризации, стадия регламентации). Основные подходы к формированию организационных структур управления (дедуктивный, индуктивный, комбинированный). Регламентирующие документы и нормативы. Их классификация.

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.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.02. «Организационное проектирование» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 5

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность и специфические особенности		
Тема 1	Организационное проектирование : семантика понятия	опрос
Тема 2	Сценарии организационного развития	опрос
Тема 3	Организация как социальная система	выступление, тестирование
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	опрос
Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур		
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	круглый стол
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	опрос

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выполнение выступления по практическим заданиям;
- выполнение теста;
- участие в работе круглого стола.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания выступления:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и научными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- культура представления презентации (лексический запас, грамматические конструкции, речевой стиль, четкость речи, темп);
- соблюдение регламента.

Критерии оценивания выполнения теста:

- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания опроса

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с учетом степени осведомленности студента, а также актуальности используемых источников и материалов.

Критерии оценивания выступления на круглом столе:

- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
- высказывает собственное суждение;
- отвечает аргументировано на вопросы;
- демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

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

Тема 1. Организационное проектирование: семантика понятия

Примерные вопросы для опроса

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Дайте определение понятий «организация», «организационное проектирование системы управления персоналом».
2. Продемонстрируйте знания историографии и методологии современного корпоративного менеджмента.
3. Осуществите анализ современных публикаций по изучаемой проблематике (Аганбегяна А.Г., Веснина В.Р., Гуркова И.Б., Дементьевой А.Г., Катькало В.С., Мазура И.П., Мильнера Б.З., Пригожина А.И., Шапиро В.Д.).
4. Покажите знания методологии научного исследования организационных процессов.
5. Проанализируйте организацию как социально-экономическую систему.
6. Покажите, чем определяется эффективность функционирования организационной структуры.
7. Опишите концептуальную схему организации и ее целевую структуру.

8. Изложите теоретические основы конкурентоспособности компании.
9. Осуществите позиционный анализ организации.
10. Продемонстрируйте знания понятийного банка корпоративного управления.
11. Проанализируйте акционерное общество как основу корпорации.
12. Выявите и обоснуйте специфику корпораций в России.
13. Дайте анализ сущности и структуры корпоративного управления.

Тема 2. Сценарии организационного развития

Примерные вопросы для опроса

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Дайте анализ организации как совокупности бизнес-процессов.
2. Осуществите анализ типологии организаций.
3. Покажите знания альтернативных парадигм организационного процесса.
4. Изложите основы теории самоорганизации.
5. Опишите основные организационные модели.
6. Изложите и проанализируйте теории лидерства в менеджменте (по С.Р. Филоновичу).
7. Проанализируйте концепции ситуационного лидерства.
8. Дайте определение понятия и раскройте основные теоретические вопросы по теме «Организационная структура управления».
9. Назовите принципы построения организационных структур.
10. Дайте анализ организационных форм бизнес-структур: концерн, конгломерат, консорциум, синдикат, пул, ассоциация, стратегический альянс и др.
11. Обоснуйте в чем заключается парадигматический кризис менеджмента.
12. Перечислите и проанализируйте основные факторы деменеджеризации.
13. Определите в чем заключается виртуализация и сетизация современных организаций.
14. Раскройте и обоснуйте перспективы развития организационных структур.
15. Изложите теоретические основы по теме «Управление организационными процессами».
16. Покажите и обоснуйте организационные изменения как фактор устойчивости организации.
17. Раскройте в чем заключается кросс-функциональный профессионализм менеджеров.
18. Дайте аргументацию, что рациональная самоорганизация выступает как новая парадигма менеджмента.
19. Назовите и проанализируйте органы управления корпораций.

Тема 3. Организация как социальная система

1. Примерные вопросы для выступления

Подготовьте выступление, охватывающие основные теоретические проблемы предлагаемых тем, отразите свой взгляд на ситуацию или проблему, дайте анализ и возможные пути решения проблемы.

1. Корпоративные организационные структуры.
2. Семантика понятий «организационное проектирование», «корпоративная архитектура», «корпоративный профиль компании», «конкурентоспособность

организации», «конкурентоспособность менеджмента», «конкурентоспособность предпринимательской идеи».

3. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации.
4. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией.
5. Анализ стратегического плана развития организации.
6. Разработка модели компетенций персонала в соответствии со стратегическим планом развития организации.
7. VISION организации. Проблема многовариантности стратегического управления организацией.
8. Социальный рейтинг управленческой команды.
9. Концепции организационного развития.
10. Обучающаяся организация: семантика понятия.
11. Управление знаниями.
12. Интеллектуальное моделирование.
13. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
14. Модели успешного управления организационными изменениями (Л. Грейнер, Дж. Коттер и др.).
15. Реинжиниринг: семантика понятия.
16. Разработка оптимальной стратегии развития организации и диагностика ее конкурентоспособности.
17. Основные функции и роль совета директоров.

2. Примерные вопросы для тестирования

Выберите правильный вариант ответа:

1. Система – это:

- способ организации власти;
- целостность, обладающая новыми по отношению к частям свойствами*;
- любое множество элементов.

2. Элемент – это:

- носитель структурной связи*;
- единица измерения организованности;
- показатель уровня сложности.

3. Функция – это:

- внешнее выражение свойств объекта;
- представление о служебных обязанностях*;
- метод анализа организации.

4. Структура – это:

- совокупность внутренних существенных взаимосвязей объекта*;
- способ графического представления объекта;
- штатное расписание подразделения.

5. Организация – это:

- внутренняя упорядоченность целого*;
- способ описания объекта;

- метод контроля.

6.Разнообразие – это:

- мера автономности элементов системы*;
- выражение способности системы сохранять равновесие и устойчивость в среде;
- принцип анализа систем.

7.Энтропия – это:

- мера беспорядка в системе*;
- степень разнообразия элементов системы;
- показатель надёжности системы управления объектом.

8.Управление – это:

- метод принуждения;
- функция организованных систем*;
- форма организации власти.

9.Синергетика – это:

- совокупность представлений о механизмах самоорганизации сложных систем*;
- система методов организационного проектирования;
- совокупность знаний о технологии управления.

10.Системный анализ – это:

- мировоззрение;
- общенаучная методология*;
- методика и техника научного исследования.

Тема 4. Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели

Примерные вопросы для опроса

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Изложите теоретические основы по теме «Управление знаниями в корпорациях».
2. Проанализируйте инновационный проект и модель жизненного цикла инновационной продукции.
3. Определите и раскройте сценарии корпоративного управления.
4. Дайте анализ понятия «самообучающаяся организация» (семантика понятия).
5. Раскройте проектно-ориентированные формы управления корпорациями на основе современных систем менеджмента качества.
6. Проанализируйте корпоративный менеджмент в рамках мультикультурного контекста.
7. Покажите, в чем заключается специфика предпринимательских культур и межкультурных различий.
8. Проведите анализ понятия «организационные изменения» (семантика понятия).
9. Назовите основные виды корпоративных трансформаций и проанализируйте управление бизнес – портфелем корпорации.

10. Определите и аргументировано раскройте специфику российской модели корпоративного управления.
11. Покажите и аргументировано раскройте различия англо-американской и германской модели корпоративного управления.
12. Проанализируйте корпоративную социальную ответственность как этику бизнеса.
13. Рассмотрите стандарты и кодексы организации как инструменты управления.
14. Дайте анализ банкротства как инструмента корпоративного контроля.

Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур

Тема 5. Разработка перспективных направлений развития организационных структур

Примерные вопросы для круглого стола

На основе проведенного анализа каждого из вопросов, вынесенных для обсуждения на круглом столе, аргументировано обосновать свою точку зрения:

1. Корпоративный ассессмент как система взаимосвязанных диагностических методов.
2. Диагностические методики: критериальное интервью, экспертный опрос, групповая дискуссия, деловая игра, работа с кейсами, стратегическая сессия, бизнес-симуляция и др.
3. Работа с экспертной группой.
4. Стратегические модели управления организационным развитием.
5. Специфика сценарного анализа. Разработка матрицы сценариев организационного развития.
6. Методики, применяемые с целью диагностики стратегической позиции организации на рынке (SWOT-анализ, модели анализа бизнес-портфеля и конкурентных преимуществ компании, матрица «продукты – рынки» И. Ансоффа, методики анализа конкурентных сил М.Портера, бенчмаркинг, методики BSC, KPI, MBO, PM).
7. Коучинг.
8. Грейдинговая оценка персонала.
9. Профильные бизнес-кейсы.

Тема 6. Организационный проект: процедурная логика проектирования

Примерные вопросы для опроса

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Раскройте семантику понятий «управленческий аудит» и «системный мониторинг».
2. Назовите и охарактеризуйте направления аудиторской деятельности.
3. Рассмотрите технологическое проектирование аудиторских процедур.
4. Изложите теоретические основы разработки долгосрочной стратегии развития компании.
5. Раскройте показатели оценки результативности и эффективности деятельности компании, ее структурных подразделений.

6. Опишите поведенческие модели участников аудиторской деятельности.
7. Определите специфические особенности методического инструментария управленческого аудита.
8. Выявите и покажите, в чем заключается специфика управленческого аудита.
9. Рассмотрите процесс моделирования оценочного инструментария управленческого аудита.
10. Определите основные профессиональные позиции аудиторов: менеджер проекта, проектировщик, интервьюер, супервизор, оператор первичной обработки данных, эксперт-наблюдатель.
11. Рассмотрите отчетную документацию организационного проекта.
12. Рассмотрите условия максимальной достоверности, объективности, оперативности и рентабельности управленческого аудита.
13. Изложите теоретические основы менеджмента корпоративной безопасности.

5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

5.2.Оценочные средства промежуточной аттестации.

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-1.1	Проводит оценку эффективности педагогических технологий и используемых программ в образовательной деятельности организаций	Точность и уверенность использования формулировок, определений и теоретических положений. Квалифицированно оценена эффективности проекта с точки зрения его педагогической составляющей

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность, прикладное назначение.
2. Управление персоналом организации как самостоятельный вид социально-экономической деятельности.
3. Управленческое предназначение организационной диагностики.
4. Стратегия развития бизнеса с точки зрения управления человеческими ресурсами.

5. Управление организацией: система ключевых показателей результативности деятельности.
6. Проектирование корпоративного профиля компании.
7. Организационные структуры: типология.
8. Поведенческие модели сотрудников компании.
9. Развитие организационных структур управления.
10. Разработка корпоративной модели стратегического управления организацией.
11. Оценка социальной среды организации как фактора принятия управленческих решений.
12. Планирование и бюджетирование корпоративных программ.
13. Компания как объект социологического анализа.
14. Диагностика управленческой структуры компании.
15. Риск – анализ корпоративной модели стратегического управления организацией.
16. Специфика социологического анализа деятельности организации.
17. Стратегические бизнес – ориентации компании.
18. Интеллектуальный капитал как организационный бизнес – актив компании.
19. Разработка корпоративной программы проведения социологического мониторинга.
20. Организационный проект: этапы проектирования.
21. Разработка программы корпоративного управления организацией: алгоритм действий.
22. Планирование и бюджетирование оптимальных корпоративных стратегий.
23. Корпоративный ассесмент: сценарии организационного развития.
24. Управленческий аудит: системный мониторинг показателей результативности работы компании.
25. Историография и методология корпоративного менеджмента.
26. Конкурентоспособность компании.
27. Корпоративный профиль компании.
28. Понятийный банк корпоративного управления организацией.
29. Процедурная логика технологического проектирования стратегического управления организацией.
30. Анализ стратегического плана развития организации.
31. VISION организации.
32. Разработка оптимальных корпоративных стратегий и диагностика их жизнеспособности.
33. Результативность и эффективность работы компании: критерии оценки.
34. Стратегическая архитектура корпоративного интеллектуального портфеля организации.
35. Персонал как основной стратегический партнер организации.
36. Создание корпоративного бренда компании.
37. Корпоративный ассесмент как система взаимосвязанных диагностических методов.
38. Организационное проектирование: семантика понятия, оптимальная модель.
39. Модели организационных изменений.
40. Концепции ситуационного лидерства.
41. Управление организационными процессами.
42. Типология организаций.
43. Разработка матрицы сценариев организационного развития.
44. Основные параметры функционирования организационной системы.
45. Корпоративная информационная система.
46. Анализ вербального построения организационной системы управления

- персоналом.
47. Определение затрат на функционирование организационной системы управления персоналом.
 48. Управление знаниями в корпорациях.
 49. Анализ этапов ввода организационных проектов в эксплуатацию.
 50. Проектирование технологического обеспечения деятельности организационной системы.
 51. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
 52. Проектирование стандартов фирмы.
 53. Система целей организационного проектирования.
 54. Методы определения основных параметров функционирования организационной системы.
 55. Выбор более эффективного варианта организационного проекта.
 56. Разработка сетевой модели планирования и управления процессом выполнения организационного проекта.

Примерные практические задания (кейсы) для экзамена

Проанализируйте информацию, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме, сформулируйте ответы на вопросы.

Кейс 1. Проектирование работы в страховой компании

Высшее руководство относительно небольшой компании по страхованию жизни рассматривало вопрос об установке электронной системы обработки данных. Предложение по установке соответствующего оборудования было внесено административным помощником президента компании Виктором Зарубиным. Ему ранее было поручено изучить данный вопрос в деталях. Это задание он получил после того, как в компании работал консультант и рекомендовал основательно пересмотреть то, как спроектированы участки работы в компании. Консультанта по управлению нанимали для выяснения причин высокой текучести кадров и их частого отсутствия на рабочем месте.

После изучения ситуации и разговора с группой работников консультант порекомендовал изменить организационную структуру, перейти от функциональной к предпринимательской структуре. Последняя выводила бы низовых работников прямо на клиентов. Такое структурное изменение способствовало перепроектированию работ с целью сокращения расходов на персонал. Высокие расходы на персонал были связаны с тем, что работники выполняли высокоспециализированные задания.

Существующая структура компании включала четыре отдела:

- страховой политики;
- страховых взносов;
- страховых выплат;
- оформления кредитов.

Работники этих подразделений жаловались на то, что их работа была утомительной, малозначимой и монотонной. Единственное, что их привлекало — это специфическая, нравившаяся им атмосфера работы в небольшой организации. Они не сомневались в том, что руководство на деле интересуется их материальным положением, но это как-то не сочеталось и даже противоречило тому, как была построена их работа. Так, один работник сказал: «Компания небольшая, и я знаю почти каждого. Однако работа, которой я

занимаюсь, такая рутинная, что я задаюсь вопросом, зачем меня вообще наняли на эту работу». Это и другие подобные высказывания привели консультанта к мысли, что работа в компании должна быть перепроектирована так, чтобы она мотивировала людей. Однако он понимал, что возможности, в перепроектировании были ограничены существующей организационной структурой. Поэтому он и сделал компании, вышеуказанное предложение по изменению организационной структуры в сторону более широких и тесных связей работников с клиентами. В этом случае каждый работник должен будет осуществлять все операции, связанные с удовлетворением потребностей, отдельного клиента.

Задание: Оцените, как повлияет реализация предложений консультанта на отношение к работе сотрудников страховой компании?

Дайте свою оценку целесообразности перепроектирования работы в компании.

Кейс 2. Сомнения руководства

Когда консультант представил свои предложения руководству компании, то оно очень заинтересовалось ими. В действительности их привлекла серьезная обоснованность рекомендаций. Однако при этом было замечено, что для небольшой по размеру компании очень важным является поддержание качества своих операций с клиентами. Со своей стороны, существующая функциональная структура с высокой степенью специализации в работе давала возможность обеспечивать эффективность операций. Лицом, отвечавшим в компании за внутренние операции, было замечено: «Если мы уйдем от специализации, то эффективность операций может снизиться. Только одно может оправдать перепроектирование работ, предлагаемое консультантом, это поддержание качества операций на существующем уровне. В противном случае просто не понадобится делать никакую работу, так как нам придется уйти из бизнеса».

Ответственный за внутренние операции попытался объяснить руководству компании, что, несмотря на высокую текучесть кадров и частое отсутствие сотрудников на работе, он был способен поддерживать высокий уровень производительности. Узкая сфера работы и ее «глубина» до минимума сократили время на обучение персонала. В этих условиях можно было нанимать временных работников на периоды, когда было очень много работы или отсутствовали те или иные штатные работники. «Более того, — отметил он, — изменяя работу для наших рядовых сотрудников, мы должны изменить работу и для наших менеджеров. Сейчас менеджеры являются экспертами в своих функциональных областях, но мы никогда не пытались обучить их управлению сразу несколькими операциями».

Большинство руководителей компании считали, что предложения консультанта должны быть изучены более детально. Отсюда и возникла идея создать группу под руководством Виктора Зарубина с целью оценки результативности внедрения системы электронной обработки данных как средства, позволяющего обеспечить эффективность операций в сочетании с перепроектированием работ в компании. Такая работа была проведена, и ее результаты были представлены на рассмотрение руководящему составу страховой компании. «В самом худшем случае, — сказал Виктор, — электронная обработка данных даст нам возможность удержать качество операций на существующем уровне. Однако с перепроектированием работ мы не сможем резко увеличить наши доходы. Если мои выводы окажутся верны, то как минимум мы окупим расходы на приобретаемое оборудование, но не снизим себестоимость операций. Отсюда возникает вопрос о том,

какой ценой мы хотим оплатить наше желание повысить удовлетворенность персонала работой».

Задание: Оцените выводы, сделанные группой под руководством Виктора Зарубина с целью определения результативности внедрения системы электронной обработки данных как средства, позволяющего обеспечить эффективность операций в сочетании с перепроектированием работ в компании.

Сформулируйте собственную позицию по поводу целесообразности реализации предложений консультанта.

Источник: http://econ05-2001.ru/managment/ks_project_rabot.doc

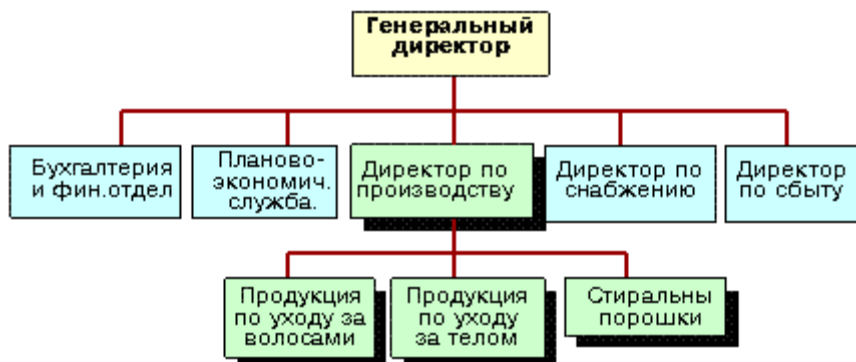
Кейс 3. Практическое задание

1. Руководитель небольшой исследовательской организации получил кредит на закупку нового научного оборудования. Он сам не является специалистом по всем видам приборов, которые собирается приобрести. Целесообразно ли в данном случае делегировать право принимать решение о закупке определенных моделей приборов специалистам в соответствующих областях.

2. Директор книжного магазина при известном издательстве решил продавать в магазине профильную литературу других издательств, многие из которых не имеют своих сетей сбыта и готовы предоставлять свою печатную продукцию на реализацию на весьма выгодных условиях. Целесообразно ли делегирование полномочий, касающихся принятия решений относительно приема конкретных изданий на реализацию, ведущему товароведу магазина или директору стоит сохранить эти полномочия за собой?

Кейс 4. Предлагается кейс на понимание различия между видами организационных структур.

Хорошо известны линейно-функциональная, дивизиональная, матричная орг. структура. Какая из них наиболее подходит для предложенной ситуации? Упражнение разработано компанией Deloitte Touche Int



Как видите, орг. структура завода представляет собой чисто производственную организацию. У директора по производству имеются в управлении три производственных подразделения. Надеюсь, что Вы понимаете, технологии производства разные, рынки разные, покупатели и их мотивы спроса разные. Причем рыночная среда на каждом из

рынков изменяется по своим законам. Такому руководителю не позавидуешь. Выспаться и поесть некогда. А все шишки валятся на него. Другие недостатки:

- Директор производства имеет слишком много обязанностей, чтобы уделять внимание конкретным вопросам каждого производственного процесса;
- Завод не способен оперативно переориентироваться на меняющиеся потребности покупателей и производить то, что им нужно;
- Сегодня орг. структура предприятия не дает возможности эффективного управления портфелем продукции.

Напрашивается совет, поставить трех директоров производства. Но и в таком случае все финансовые вопросы придется бегать и утрясать у Ген.директора, вопросы снабжения сбыта, ППР и пр утрясать в соответствующих службах.

Какую реструктуризацию Вы можете предложить чтобы обеспечить:

- Непрерывное совершенствования каждого вида продукции и максимального увеличения прибыли;
- Выявление и адекватное реагирование на изменения потребностей покупателей;

Источник: <https://www.dekanblog.ru/org-struktura/>

Шкала оценивания

Экзамены организуются в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Время на подготовку ответов по билету каждому обучающемуся отводится 30-40 минут. При явке на экзамен обучающийся должен иметь при себе зачетную книжку. Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины и справочной литературой.

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле Оценка результатов производится на основе «Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в Северо-Западном институте РАНХиГС», утвержденного Приказом Директора СЗИУ РАНХиГС от 31.08.2021 г. № 349, а также Решения Ученого совета Северо-Западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 31.08.2021 №6, протокол № 1.

ОТЛИЧНО

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю

подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Нестандартное (многоплановое) решение ситуационной задачи (кейса)

ХОРОШО

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

Стандартное решение ситуационной задачи (кейса)

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

Ситуационная задача (кейс) решена с некоторыми неточностями

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана

- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату. После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями. При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа. При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке доклада:

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Желательно доклад сопровождать электронной презентацией. Структура доклада включает:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.
- 2. Основное содержание доклада:
 - последовательно раскрываются тематические разделы доклада.
- 3. Заключение:
 - приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по подготовке выступления

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:
 - указывается тема и цель выступления;
 - обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
 - намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.
2. Основное содержание:
 - последовательно раскрываются тематические разделы выступления.
3. Заключение:
 - приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические указания по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические рекомендации по защите кейсов

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов – научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать

наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

Вопросы для контроля в ходе самостоятельной работы:

1. Цели проектирования системы управления персоналом в организации.
2. Риски в процессе проектирования системы управления персоналом в организации.
3. Проектирование и методы корректировки организационных систем управления персоналом.
4. Сущность социального проектирования в организации.
5. Методология оргпроектирования системы управления персоналом в организации.
6. Виды оргпроектирования системы управления персоналом в организации.
7. Результативность оргпроектирования.
8. Типы организаций, их функции и факторы деятельности в изучении организации.
9. Система формальных и неформальных отношений в организации.
10. Типы и модели оргструктур.
11. Параметры оптимизации деятельности оргструктур.
12. Идентификационная модель организации.
13. Типы организаций: идентификационные модели.
14. Проблема исследования эффективности оргструктур.
15. История научного исследования проектирования оргструктур.
16. Организация как элемент глобального и локального сообщества.
17. Системный подход и системный анализ в проектировании.
18. Классификаций исследований в процессе оргпроектирования. Частно - научные методы проектирования.
19. Оргпроектирование и целеполагание системы управления персоналом в организации.
20. Прогнозные и плановые методы оргпроектирования.
21. Механизм проектирования организационных систем.
22. Принципы последовательности и параллельности в оргпроектировании.
23. Основные виды работ при создании оргсистем.
24. Специфика формирования оргсистем компаний, имеющих бизнес за рубежом.
25. Основные документы при регистрации компаний в РФ.
26. Приемы и этапы создания организаций в РФ.
27. Методы социологического исследования в оргпроектировании.
28. Анализ и интерпретация социологической информации.
29. Метод эксперимента в оргпроектировании.
30. Экспертные методы исследования и проектирования.
31. Статистика в оргпроектировании.
32. Проективные методы в оргпроектировании.
33. Социологические исследования в оргпроектировании системы управления персоналом в организации.
34. Диагностика оргкультуры системы управления персоналом в организации.

35. Организационный проект и его структура в системе управления персоналом организации.
36. Проектирование организации труда.
37. Типологический анализ и оргпроектирование системы управления персоналом в организации.
38. Модели оргструктур: бюрократическая и диалектическая организация.
39. Механический и органический типы структур.
40. Корпоративная и индивидуалистическая организация. Закрытая/открытая и синхронная/случайная типы организаций.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Баринов В.А. Организационное проектирование: Учебник. /В.А.Баринов – М.: ИНФРА – М, 2021. – 384 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=376923>
2. Антонов, В.Г. Теория организации: учебное пособие. /[В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О. Н. Громова и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко – Москва:Юрайт, 2021. – 156 с. <https://urait.ru/book/teoriya-organizacii-469755>
3. Резник, С.Д. Менеджмент : учебник для Учебное пособие, 4-е издание, переработанное и дополненное— Москва:ИНФРА-М, 2022. — 367 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=386371>

7.2. Дополнительная литература

1. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. – М., 2013. – 525 с.
2. Иванова Т.Ю. Теория организации. – М.: КНОРИУС, 2012. – 145 с.
3. 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.
4. Пригожин А.И. Организации. Системы и люди. – М.: Ленанд, 2015. – 300 с.
5. Soroka Stuart N., SteculaDominik 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. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 375 с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Магистр: ИНФРА – М, 2013. – 300 с.
8. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопап Н.Ю. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 130 с.
9. Предпринимательское право Российской Федерации: учебник / Отв. Ред. Е.П.Губин. – М: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 №

2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.

2. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)// Собрании законодательства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. N 26 (часть I) ст. 3378

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru/ – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru/ -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru/ – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru/ -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru/ – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru/ – Поисковая система
7. www.rambler.ru/ – Поисковая система
8. www.yandex.ru/ – Поисковая система
9. www.busineslearning.ru/ – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru/ – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru/> – Гарант
13. <http://www.value-eng.org/> – Общество функционально-стоимостных аналитиков США
14. <http://www.valuefoundation.org/> – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk/> – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org/> – Канадское общество ФСА
17. [www://cprtr.ru/](http://www.cprtr.ru/) – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. <http://www.hrm.ru/> – Портал о кадровом менеджменте
19. <http://www.kadrovik.ru/> – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. <http://www.top-personal.ru/> – сайт журнала «Управление персоналом»

7.5. Иные источники

1. Организационное проектирование : учебник : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управляющих кадров / В. А. Баринов.- М: ИНФРА-М, 2014 – 383 с.
2. Управление организацией: учебник / Под ред. А.Г.Поршнева, З.Г.Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 355 с.

3. Русскоязычные ресурсы

Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»

Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»

Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»

Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»

Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»

Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»

4. Англоязычные ресурсы

EBSCO Publishing – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам,

бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов; *Emerald*– крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

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

Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).
- Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках.

Материально-техническая база

Таблица 8

п/п	Наименование
.	Специализированные залы для проведения лекций:
.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
.	Прочее

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.