

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталья Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 30.12.2025 12:12:11

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b71559cc9e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

«25» марта 2024 г.

/Фонина Т.Б./

Рабочая программа дисциплины

Организационное проектирование системы управления персоналом

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки:

Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом

/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой

государственных закупок, менеджмента

и государственного управления

Протокол от «04» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой

/Трофимовская А.В./

Мытищи

2024

Автор-составитель:
кандидат экономических наук, доцент Брага И.В.

Рабочая программа дисциплины «Организационное проектирование системы управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 12 августа 2020 г. № 952.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Объем и содержание дисциплины
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины
7. Методические указания по освоению дисциплины
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: овладение теорией и практикой исследования и проектирования систем управления персоналом в целях их дальнейшего совершенствования.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития системы управления персоналом;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике организационного проектирования;
- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об управленческих системах, их структуре, свойствах и законах развития в условиях рыночной экономики;
- изучение методических основ и практики внедрения организационных изменений и инноваций.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-1. Способен анализировать и систематизировать информацию по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации, в т.ч. на основе данных аудита и контроллинга работы персонала;

ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Организационное проектирование системы управления персоналом» опирается на теоретические знания и практические навыки,

сформированные при изучении дисциплин на предыдущих уровнях образования: Управленческая экономика, Методы исследования в менеджменте, Современные проблемы управления в профессиональной сфере, Социальное партнерство в сфере труда.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	28.2
Лекции	10
Практические занятия	18
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2
Зачет с оценкой	0.2
Самостоятельная работа	72
Контроль	7.8

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой в 3 семестре

3.2 Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1: Организация как объект исследования и проектирования Понятие организации. Теория систем. Организационный процесс и его результаты. Концепции и подходы в изучение организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я.Щепанский. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Цели и средства. Функции и факторы деятельности организации. Социальная Среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации.	2	4
Тема 2: Методология оргпроектирования и социальное проектирование Научное и техническое проектирование. Проектирование систем управления. Новые виды проектирования. Социальное проектирование. Сущность проектирования. Проектирование как элемент цикла управления. Проектирование и реорганизация. Социальное конструирование и социальная инженерная методология оргпроектирования. Условия проектирования.	2	2

<p>Системный подход. Методы проектирования: аналогия, матрица идей, вживание в роль, ассоциация, адаптация, реорганизация, мозговой штурм, метод синектики. Этапы и стадии проектирования: анализ потребности, формулировка цели, сбор информации, техническое задание, управленческое решение. Виды проектирования: проектирование новых производств и организаций, социальное проектирование городов. Результативность оргпроектирования. Планирование и организация проектных работ.</p>		
<p>Тема 3: Проектирование подсистем управления</p> <p>Понятие информационной подсистемы управления. Научная информация как технология оргпроектирования и принятия управленческого решения. Информационная обеспеченность СУ. Объем и качество переработки информации. Методы выявления проблем коммуникаций в системах управления. Методы построения информационно коммуникативных систем в организации. Технология проектирования эффективного информационного обмена в организации. Методика конструирования эффективной информационно - коммуникативной среды в организации. Роль информации в достижении соответствия развития СУ и объекты управления. Проектирование технологической подсистемы управления. Понятие организации процесса проектирования.</p> <p>Организация и координация проектирования силами самой фирмы. Консультирование как форма исследования СУ. Организационная подсистема управления. Основные методы проектирования организационное подсистемы. Организационная структура аппарата управления. Показатели оргструктуры управляющей системы. Взаимодействие органов управления. Иерархическая структура организации. Функциональная структура организации. Оценка соответствия сложившегося типа структуры проектному и нормативному. Эффективность и нормативность в исследовании и проектировании СУ. Параметры эффективности. Формирование нормативных критериев выбора варианта решения. Применение системного анализа для контроля хода реализации проекта.</p> <p>Нормативное прогнозирование сроков разработки технических новшеств.</p>	2	4
<p>Тема 4: Проектирование подсистемы организации труда персонала.</p> <p>Понятие организации труда персонала. Порядок учета выполнения работ. Условия труда. Содержательность работ. Анализ социальной подсистемы. Эргономическое проектирование. Понятие эргономического нормирования. Критерии психофизиологических возможностей человека. Методы определения утомления и напряженности труда. Физиологически и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления. Методика измерения работоспособности. Определение времени продолжительности перерывов и микроперерывов. Режим работы. Оптимизация трудовой</p>	2	4

<p>деятельности. Эргономичность информации. Оптимизация предоставляемой информации. Организация рабочего места служащих. Нормы рабочего пространства. Определение основных направлений и функций подсистемы управления персоналом. Разработка процедур планирования и мониторинга персонала. Определение требований к персоналу (профессиограммы). Разработка системы найма и отбора персонала. Разработка системы оценки персонала. Разработка системы обучения и продвижения персонала. Разработка систем оплаты и мотивации персонала.</p>		
<p>Тема 5: Методы оценки эффективности оргпроектирования. Методы комплексной оценки организационных проектов совершенствования системы управления организацией. Использование методов экономико-математического моделирования в оценке эффективности проектов совершенствования систем управления. Выбор оптимальных решений с учетом экономических, социальных и других критериев, ограничений по ресурсам, срокам. Расчет ожидаемых технико-экономических результатов совершенствования системы управления. Методы исследования и анализа систем документационного обеспечения управления.</p>	2	4
Итого	10	18

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1: Организация как объект исследования и проектирования	Понятие организации. Теория систем. Организационный процесс и его результаты. Концепции и подходы в изучении организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я.Щепанский. Типы организаций. Форма организаций. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель. Цели и средства. Функции и факторы деятельности организации. Социальная Среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации	15	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, рефератов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад, реферат
Тема 2: Методология оргпроектирования и социальное проектирование	Научное и техническое проектирование. Проектирование систем управления. Новые виды проектирования. Социальное проектирование. Сущность	15	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, рефератов,	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад, реферат

	<p>проектирования. Проектирование как элемент цикла управления. Проектирование и реорганизация. Социальное конструирование и социальная инженерная методология оргпроектирования. Условия проектирования. Системный подход. Методы проектирования: аналогия, матрица идей, вживание в роль, ассоциация, адаптация, реорганизация, мозговой штурм, метод синектики. Этапы и стадии проектирования: анализ потребности, формулировка цели, сбор информации, техническое задание, управленческое решение. Виды проектирования: проектирование новых производств и организаций, социальное проектирование городов. Результативность оргпроектирования. Планирование и организация проектных работ.</p>		изучение литературы		
<p>Тема 3: Проектирование подсистем управления</p>	<p>Понятие информационной подсистемы управления. Научная информация как технология оргпроектирования и принятия управленческого решения. Информационная обеспеченность СУ. Объем и качество переработки информации. Методы выявления проблем коммуникаций в системах управления. Методы построения информационно коммуникативных систем в организации. Технология проектирования эффективного информационного обмена в организации. Методика конструирования эффективной информационно коммуникативной среды в организации. Роль информации в достижении соответствия развития СУ и объекты управления. Проектирование технологической подсистемы управления. Понятие организации процесса проектирования. Организация и координация проектирования силами самой фирмы. Консультирование как форма исследования СУ. Организационная подсистема</p>	15	<p>Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, рефератов, изучение литературы</p>	<p>Учебно-методическое обеспечение дисциплины</p>	<p>Опрос, доклад, реферат</p>

	<p>управления. Основные методы проектирования</p> <p>организационное подсистемы. Организационная структура аппарата управления. Показатели оргструктуры управляющей системы. Взаимодействие органов управления. Иерархическая структура организации. Функциональная структура организации. Оценка соответствия сложившегося типа структуры проектному и нормативному. Эффективность и нормативность в исследовании и проектировании СУ. Параметры эффективности. Формирование нормативных критериев выбора варианта решения. Применение системного анализа для контроля хода реализации проекта. Нормативное прогнозирование сроков разработки технических новшеств.</p>				
<p>Тема 4: Проектирование подсистемы организации труда персонала.</p>	<p>Понятие организации труда персонала. Порядок учета выполнения работ. Условия труда. Содержательность работ. Анализ социальной подсистемы. Эргономическое проектирование. Понятие эргономического нормирования. Критерии психофизиологических возможностей человека. Методы определения утомления и напряженности труда. Физиологические и психологические методы определения функционального состояния. Активные методы снятия утомления. Методика измерения работоспособности. Определение времени продолжительности перерывов и микроперерывов. Режим работы. Оптимизация трудовой деятельности. Эргономичность информации. Оптимизация предоставляемой информации. Организация рабочего места служащих. Нормы рабочего пространства. Определение основных направлений и функций подсистемы управления персоналом. Разработка процедур планирования и</p>	15	<p>Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, рефератов, изучение литературы</p>	<p>Учебно-методическое обеспечение дисциплины</p>	<p>Опрос, доклад, реферат</p>

	мониторинга персонала. Определение требований к персоналу (профессиограммы). Разработка системы найма и отбора персонала. Разработка системы оценки персонала. Разработка системы обучения и продвижения персонала. Разработка систем оплаты и мотивации персонала				
Тема 5: Методы оценки эффективности оргпроектирования.	Методы комплексной оценки организационных проектов совершенствования системы управления организацией. Использование методов экономико-математического моделирования в оценке эффективности проектов совершенствования систем управления. Выбор оптимальных решений с учетом экономических, социальных и других критериев, ограничений по ресурсам, срокам. Расчет ожидаемых технико-экономических результатов совершенствования системы управления. Методы исследования и анализа систем документационного обеспечения управления.	12	Подготовка к практическим занятиям, подготовка докладов, рефератов, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Опрос, доклад, реферат
Итого		72			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ДПК-1. Способен анализировать и систематизировать информацию по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации, в т.ч. на основе данных аудита и контроллинга работы персонала	1.Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-3. Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.	1.Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
---	--

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать основные этапы проведения научного исследования в менеджменте и их характеристики; основные принципы и этапы проведения научных исследований в менеджменте; уметь планировать осуществление этапов исследований в менеджменте; формулировать гипотезу научного исследования в менеджменте и выбирать методы ее доказательства	Опрос, реферат, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания реферата Шкала оценивания опроса
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать основные этапы проведения научного исследования в менеджменте и их характеристики; основные принципы и этапы проведения научных исследований в менеджменте; уметь планировать осуществление этапов исследований в менеджменте; формулировать гипотезу научного исследования в менеджменте и выбирать методы ее доказательства; владеть навыками организации проведения отдельных этапов научных исследований в менеджменте; навыками осуществления научных исследований в менеджменте на основе выдвинутой научной гипотезы и выбранных методов	Опрос, реферат, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания реферата Шкала оценивания опроса

			исследования.		
ДПК-3	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	знать общенаучные, специальные, количественные и качественные методы исследований; уметь применять количественные и качественные методы исследований в соответствии с планом исследования; применять смешанные методы исследования;	Опрос, реферат, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания реферата Шкала оценивания опроса
	Продвинутой	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	знать общенаучные, специальные, количественные и качественные методы исследований; уметь применять количественные и качественные методы исследований в соответствии с планом исследования; применять смешанные методы исследования; владеть навыками проведения научных исследований с использованием качественных методов исследования; навыками осуществления исследовательских проектов с применением количественных и качественных методов.	Опрос, реферат, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания реферата Шкала оценивания опроса
ДПК-5	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать - основные подходы к формированию проектирования системы управления персоналом; - основные способы оценки эффективности организационного проектирования системы управления персоналом; Уметь - консультировать должностных лиц по диагностике и оценке проекта структуры системы управления персоналом - анализировать предложения по проектированию развития процессов управления персоналом	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса
	Продвинутой	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать - современные подходы и методы организационного проектирования системы управления персоналом - актуальную практику	Опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания опроса

		<p>организационного проектирования системы управления персоналом в современных условиях;</p> <p>Уметь</p> <p>- консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по проектированию функций и структуры системы управления персоналом</p> <p>Владеть</p> <p>- навыками разрабатывать предложения по организационному проектированию систем управления персоналом для достижения целей организации</p>		
--	--	---	--	--

Шкала оценивания опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	10
	Достаточное усвоение материала	5
	Поверхностное усвоение материала	5
	Неудовлетворительное усвоение материала	0

Максимальное количество баллов – 25 (по 5 балла за каждый из 5 опросов).

Шкала оценивания реферата

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Реферат	Тема исследования актуальна, содержание реферата соответствует теме, оформление соответствует методическим рекомендациям; знание учащимся изложенного в реферате материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы; присутствие личной заинтересованности в раскрываемой теме, продемонстрировать собственную точку зрения, аргументы и комментарии, выводы; умение свободно беседовать по любому пункту плана, отвечать на вопросы по теме реферата; умение анализировать фактический материал и статистические данные, использованные при написании реферата.	20
	Тема исследования актуальна; есть незначительные замечания по оформлению реферата; у обучающегося возникают	10

	трудности при ответе на вопросы по теме реферата и формулировке сути рассматриваемой проблемы.	
	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; есть существенные замечания по оформлению реферата; затруднения в изложении, аргументировании; студент не может ответить на вопросы по теме реферата; отсутствие личной заинтересованности в рассматриваемой теме.	5
	Тема реферата не актуальная; оформление реферата не соответствует предъявляемым требованиям; не раскрыта суть рассматриваемой проблемы.	0

Максимальное количество баллов – 20. Для студента, не сдавшего реферат – 0 баллов.

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и четкое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	25
	Описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	15
	Суть проблемы изложена нечетко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки; основные результаты изложены и, в основном, осмыслены.	10
	Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	0

Максимальное количество баллов – 25. Для студента, не сдавшего работу – 0 баллов.

5.3. Типовые тестовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной

программы

Перечень примерных тем для доклада:

1. Какие требования предъявляются к оргпроекту системы управления организацией?
2. Назовите основные объекты организационного проектирования
3. Какие основные этапы оргпроектирования вы знаете?
4. Сформулируйте основные критерии выбора методов исследования системы управления
5. Назовите основные группы методов проектирования системы управления.
6. Как можно использовать матричные методы для анализа технологии?
7. Что такое диагностика системы управления? Методы ее проведения.
8. Как использовать методы моделирования в оргпроектировании?
9. Использование материалов обследований для анализа организации управления.
10. Как использовать экспертные оценки в оргпроектировании?
11. Какие графические методы исследования и проектирования вы знаете?
12. Дайте классификацию статистических методов исследования. Какие статистические модели чаще всего используются?
13. Как распределить полномочия и ответственность в аппарате управления?
14. Назовите основные требования к рациональной оргструктуре.
15. Какие критерии при выборе варианта оценки оргпроекта могут быть использованы?
16. Методы регламентации труда руководителей и специалистов.
17. Каково содержание положений о подразделении и должностных инструкций?
18. Как можно снизить сопротивляемость персонала внедрению инноваций?
19. Назовите основные разделы технического задания на оргпроектирование.
20. Каковы особенности этапа внедрения оргпроекта?
21. Использование структурных средних (мода, медиана) в оргпроектировании.
22. Методика использования дисперсионного анализа в оргпроектировании.
23. Методика и организация проведения не сплошных выборочных наблюдений.
24. Использование средних величин в оргпроектировании. Виды средних величин.
25. Использование выборочных методов при проектировании управленческих процессов.

26. Область применения средней геометрической и средней гармонической при оргпроектировании.
27. Матричные методы и оргпроектировании.
28. Методы корреляционного аппарата в оргпроектировании
29. Что такое мониторинг персонала?
30. Использование математико-статистических методов в оргпроектировании.
31. Аналитические методы в проектировании и исследовании системы управления.
32. Использование корреляционных моделей в оргпроектировании.
33. Оптимизация трудовых процессов в системе управления на базе психофизиологических исследований.
34. Анализ и проектирование организации рабочих мест на базе эргономических исследований.
35. Проектирование кадрового состава системы управления организацией.
36. Проектирование требований к кадрам системы управления.
37. Какие критерии оптимизации можно использовать при проектировании организации труда работников?
38. Оценка и проектирование условий труда в системе управления.
39. Анализ и проектирование документационного обеспечения системы управления.
40. Применение профессиограмм в оргпроектировании.
41. Сущность и функции нормирования труда.
42. Классификация затрат рабочего времени.
43. Классификация норм труда.
44. Классификация нормативных материалов.
45. Понятие и задачи обоснования норм труда.
46. Классификация методов исследования трудовых процессов.
47. Регламентация труда работников системы управления.
48. Типовые нормы времени. Область их применения.
49. Как используют нормы труда при распределении работ?
50. Методы исследования трудовых процессов работников аппарата управления.
51. Особенности нормирования труда работников сферы управления.
52. Единые нормы времени. Область их применения.
53. Фотография рабочего времени. Область применения и методика проведения.
54. Формы и методы комплексной регламентации труда работников аппарата управления.
55. Методика разработки нормативов численности.
56. Нормы соотношений и нормы управляемости.
57. Оптимизация численности работников аппарата управления на базе изучения и анализа их загрузки.

Примерная тематика рефератов:

1. Построение «дерева целей» при анализе организационных систем управления.
2. Организация детальных исследований в оргпроектировании.
3. Моделирование организационных структур и технологически процессов на основе дисперсионного анализа.
4. Методы проведения диагностики системы управления организаций.
5. Проектирование информационного обеспечения системы управления организацией.
6. Использование нормативных материалов при проектировании системы управления
7. Разработка плана внедрения оргпроекта и оценка эффективности его реализации.
8. Определение требований к персоналу при проектировании системы управления организацией.
9. Анализ и оптимизация трудовых процессов в системе управления.
10. Психофизические аспекты внедрения оргпроекта системы управления организацией.
11. Анализ и оценка качества построения оргструктуры системы управления организацией.
12. Анализ влияния сферы деятельности объекта управления на построение системы управления организацией.
13. Проектирование разделения и кооперации труда в управлении.
14. Зарубежный опыт регламентации труда работников аппарата управления

Перечень примерных вопросов для опроса:

Тест №1

1. Центральная задача оргпроектирования?
 - а) планомерное совершенствования оргструктур
 - б) определение состава подразделений и должностей, их функций и полномочий
 - в) непрерывный процесс рационализации
 - г) осуществление организационно-технических мероприятий
2. Что из перечисленного не является регламентирующим документом?
 - а) устав
 - б) должностная инструкция
 - в) данные о днях рождения сотрудников
 - г) штатное расписание
3. Как называется наглядное представление данных организационного анализа?
 - а) организация документационного обслуживания
 - б) экспертиза распорядительных документов
 - в) инструкции по делопроизводству

г) графический профиль организации

4. Что является результатом организационного проектирования?

а) индивидуальный организационный проект

б) план работы на год

в) перечень текущих мероприятий

г) план организационно-технических мероприятий

5. Режим работы, требования к исполнителям, разделение труда входят:

а) в структуру оргпроекта корпорации

б) в структуру оргпроекта сферы администрирования

в) в структуру оргпроекта подразделения

г) в структуру оргпроекта организации

6. Положение о документообороте, методика разработки плановых документов являются составной частью:

а) основных нормативных документов

б) информационной подсистемы организации

в) организационной подсистемы управления

г) подсистемы управления персоналом

7. Какой из методов проектирования оргструктур заключается в разработке формализованных структур распределения ресурсов, полномочий и ответственности?

а) экспертно-аналитический метод

б) нормативно-функциональный метод

в) метод структуризации целей

г) метод организационного моделирования

8. Равномерное распределение функций и обязанностей между сотрудниками является

элементом принципов?

а) системности, комплексности

б) разделения труда

в) рассмотрения объекта в динамике

г) сравнения результатов с показателями других фирм

9. Вопросами рационализации трудовых процессов, поиском путей использования резервов занимается?

а) система контроля

б) коммуникативная подсистема предприятия

в) технологическая подструктура организации

г) научная организация труда

10. Для чего нужно оргпроектирование?

а) для сохранения стабильности фирмы

б) для реорганизации, создания новых структур

в) для осуществления плановых текущих изменений

г) для реализации месячных и годовых планов работы

11. Процесс, при котором определяется число уровней управления, степень централизации и децентрализации обозначается термином:

- а) композиция
- б) регламентация
- в) ориентация
- г) структуризация

12. Первый этап организационных преобразований – это

- а) конкретные действия в подразделениях фирмы
- б) создание поэтапного плана действий
- в) формирование у персонала готовности к полному разрыву с прошлым
- г) критика лидерами существующего положения и распространение идеального образа организации

13. Производственные организации относятся:

- а) к иерархическим организациям
- б) к конкурирующим организациям
- в) к индивидуалистским организациям
- г) к консолидирующим организациям

14. Проектная организация – это:

- а) дифференциально-креативный тип
- б) дифференциально-нормирующий тип
- в) интегративно-творческий тип
- г) интегративно-нормирующий тип

15. Правозащитная организация – это:

- а) консолидирующая организация
- б) иерархическая организация
- в) индивидуалистская организация
- г) конкурирующая организация

16. К интегративно-творческому типу организации можно отнести:

- а) корпорацию Филипс
- б) учебная организация
- в) творческий союз
- г) научно-исследовательская организация

Тест №2

1. Признаки целостности, структурности, инвариантности характеризуют:

- а) совокупность людей
- б) отдельные личности
- в) громадную толпу
- г) систему

2. Как называется модель общества, отражающая взаимосвязь людей?

- а) интерактивная модель
- б) информационная модель
- в) коммуникативная модель
- г) экономическая модель

3. Какое из нижеприведенных определений неверно?

- а) общество – это информационно-коммуникативная система

- б) общество – это сумма отношений всех людей
 - в) общество – это социокультурная система
 - г) общество – это социальная система
4. Какой тип отношений связывает общество в единое целое:
- а) информационные
 - б) политические
 - в) экономические
 - г) социальные
5. Как называется подход к типологии обществ, когда у каждого общества сегодня и в будущем фиксируется специфический путь развития и своя судьба?
- а) информационная типология
 - б) экономическая типология
 - в) плюралистическая типология
 - г) универсальная типология
6. Автором формационной типологии общества является:
- а) П. Сорокин
 - б) К. Маркс
 - в) О. Конт
 - г) А. Сен-Симон
7. В каком обществе доминирует третичная сфера экономики – сфера услуг:
- а) индустриальное общество
 - б) традиционное общество
 - в) архаичное общество
 - г) постиндустриальное общество
8. Какое общество находится на более высоком уровне развития по политическому критерию?
- а) гражданское общество
 - б) авторитарное общество
 - в) тоталитарное общество
 - г) демократическое общество
 - д) либеральное общество
9. Какой тип общества доминировал в СССР (по К. Попперу)?
- а) коммунистическое общество
 - б) индустриальное общество
 - в) социалистическое общество
 - г) закрытое общество
10. Какой тип общества доминировал в СССР в период правления Сталина?
- а) военно-казарменный социализм
 - б) военно-рабовладельческий социализм
 - в) тоталитарный социализм
 - г) демократический социализм
11. Как называется типология общества, основанная на выделении доминирующих способов передачи информации?

- а) формационная
- б) экономическая
- в) соционическая
- г) культурно-историческая

12. Какой тип общества доминирует в современной России?

- а) демократическое
- б) авторитарное
- в) постиндустриальное
- г) смешанное, переходное
- д) открытое

13. В каком типе общества первостепенное значение приобретает производство информации, наука и образование?

- а) индустриальное
- б) архаичное
- в) традиционное
- г) постиндустриальное

14. Рост массовой грамотности – характерная черта...:

- а) примитивного общества
- б) традиционного общества
- в) индустриального общества
- г) постиндустриального общества

15. Переход от традиционной цивилизации к индустриальной в современной социологии называется:

- а) социальная революция
- б) социальная эволюция
- в) промышленная революция
- г) модернизация

16. Понятие локальной цивилизации как особого культурно-исторического типа ввел в научный оборот:

- а) П. Сорокин
- б) О. Шпенглер
- в) Н. Данилевский
- г) А. Тойнби

17. Смена власти, ротация политических лидеров характерна для:

- а) традиционного общества
- б) архаичного общества
- в) промышленного общества
- г) военного общества

18. К каким общностям можно отнести поколения, горожан и селян, мужчин и женщин, студентов?

- а) номинальным
- б) реальным
- в) массовым
- г) групповым

19. Какая из целевых общностей людей не относится к организациям?
- а) туристическая группа
 - б) общественное объединение
 - в) семья
 - г) малое предприятие
20. Какая из приведенных ниже общностей является социально-культурной?
- а) половые группы
 - б) возрастные группы
 - в) инвалиды
 - г) религиозная конфессия
21. Какая из приведенных ниже общностей в современной России является полужакрытой?
- а) средний класс
 - б) профессиональная общность
 - в) политическая элита
 - г) большой город
22. Демократическая общность региона – это...:
- а) средняя общность
 - б) малая общность
 - в) большая общность
 - г) реальная общность
23. Что такое социальная сфера в социалистическом понимании:
- а) образование
 - б) театры, музеи
 - в) сфера жизни личности и общностей людей
 - г) социальное обеспечение
24. Отразится ли на производительности и качестве работы смена субъектов экономических отношений:
- а) да, ибо образованные и квалифицированные работают лучше
 - б) нет, ибо незаменимых субъектов не бывает

Примерные вопросы к зачету с оценкой:

1. Значение, задачи и практические основы организационного проектирования
2. Основные методологические принципы построения организационных структур
3. Процесс формирования организационной структуры
4. Принципы построения организации и групп организаций
5. Этапы организационного проекта
6. Основные механизмы построения организации и групп организаций
7. Подготовка организационного проекта создания организации или группы организаций: определение основных целей и задач при создании организации
8. Основные цели формирования организации или группы организаций

9. Основные задачи при формировании организации или группы организаций
10. Основные риски при формировании организации или группы организаций
11. Построение общей бизнес-модели организации или группы организаций
12. Различие внешних и внутренних бизнес-процессов по юридической сущности.
13. Бизнес-единицы: внутренние и внешние
14. Построение организационно-экономической модели будущей организации
15. Организационно-экономическая структура группы организаций или организации
16. Выбор и построение организационной системы управления в организации или группе
17. Построение системы управления финансами при создании организации
18. Главные задачи системы управления финансами
19. Автоматизация управления текущей деятельности организации
20. Организация технического обеспечения управленческих процессов
21. Финансово-экономическое обеспечение основных механизмов построения будущей организации
22. Юридическое и кадровое обеспечение основных механизмов построения будущей организации
23. Взаимоотношения собственником и наемных управляющих
24. Необходимые требования на стадии утверждения организационного проекта
25. Практическая адаптация будущих организаций в реальной хозяйственной деятельности и выработка путей и механизмов по возможному улучшению созданной организации

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, подготовка рефератов, докладов.

Проверка уровня усвоения материала студентом производится на практических занятиях после изучения отдельных тем дисциплины по средствам **опроса**.

Реферат – письменная работа по одному из актуальных вопросов в рамках дисциплины. Цель подготовки реферата – обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения по наиболее важным изучаемым проблемам на основе самостоятельного анализа монографических работ и учебной литературы.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка рекомендованных тем, приведенных в рабочей программе дисциплины. Не допускается в одной группе написания двух и более рефератов по одной теме.

Подготовка реферата должна осуществляться в соответствии с планом, текст должен иметь органическое внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность.

Реферат должен иметь определенную структуру: содержание, введение, два-три параграфа основной части, заключение и список использованных источников и литературы, приложение (при необходимости).

Во введении (максимум 3-4 страницы) раскрывается актуальность темы, излагаются основные точки зрения, формируются цель и задачи исследования. В основной части раскрывается содержание понятий и положений, вытекающих из анализа изученной литературы и результатов эмпирических исследований. В заключении подводятся итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутыми задачами, делаются самостоятельные выводы и обобщения. Объем реферата должен составлять 10 – 15 страниц машинописного (компьютерного) текста.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к **докладам** студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине (практические занятия, контрольные работы и т.п.). Форма проведения зачета определяется преподавателем, ведущим данную дисциплину, утверждается на заседании кафедры и доводится до студентов на первом занятии по дисциплине. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль, в том числе в форме теста. Зачет по дисциплинам, не имеющим экзаменов, проводятся после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине.

В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»).

Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Однако для реализации компетентного подхода возникает необходимость оценивания отдельно компонентов знать, уметь, владеть формируемой дисциплинарной компетенции при отсутствии, как правило, контроля в форме итогового зачета.

Освоение компетенций зависит от результата защиты зачета: 15-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 5-9 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Шкала оценивания зачета с оценкой

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	24-30
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	16-23
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	8-15

Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-7
--	-----

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа студента в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка реферата, докладов, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес- организациях: методы фасилитации [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2018 – 320 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2018 – 288 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437296>

6.2. Дополнительная литература

1. Афоничкин, А. И. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / А. И. Афоничкин, Н. Д. Гуськова, Д. Г. Михаленко; под редакцией А. И. Афоничкина. – Москва : Юрайт, 2018 – 338 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438217>
2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015 – 591с. – Режим доступа:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>
3. Зарецкий, А. Д. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / А. Д. Зарецкий, Т. Е. Иванова. – Москва : КноРус, 2016 – 268 с. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/916813>
4. Маслова, Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник / Е.Л. Маслова. – Москва: Дашков и К, 2016 – 333 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452863>

5. Михненко, П. А. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / П. А. Михненко. – 4-е изд., стер. – Москва: Университет «Синергия», 2018 – 520 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490881>
6. Одинцов, А. А. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / А. А. Одинцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2018 – 210 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437847>
7. Садовская, В. С. Основы коммуникативной культуры. Психология общения [Электронный ресурс]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2018 – 169 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/436493>
8. Современная практическая психология в обеспечении ресурсов самореализации личности [Электронный ресурс]: монография / Ю. В. Обухова [и др.]. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016 – 305 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493318>
9. Тренинг публичных выступлений [Электронный ресурс]: учебник / Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. Е. В. Камневой, М. В. Полевой, Ж. В. Коробановой. – Москва : Прометей, 2017 – 205 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494878>
10. Чудновская, С. Н. История менеджмента [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Н. Чудновская. – Москва: Юрайт, 2018 – 291 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438180>

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

1. AUP.Ru. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]: бизнес-портал. - Режим доступа: <http://www.aup.ru>, свободный
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям попаролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный
3. HRM.RU. HR-менеджмент [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://hrm.ru>, свободный
4. Info Management [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный
5. MaBiCo. Финансовые рынки [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://www.mabico.ru>, свободный
6. Quality.eur.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eur.ru>, свободный
7. Глоссарий.ru [Электронный ресурс] : служба тематических толковых словарей. – Режим доступа: <http://glossary.ru>, свободный

8. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : научный рецензируемый журнал / учредитель : ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет». – 2011 - . – Курск, 2011 - . – Ежекварт. – Режим доступа: https://swsu.ru/izvestiya/serieeconom/serieeconom_issue_archive.php, свободный
9. КиберЛенинка [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный
10. Коммерсантъ [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru>, свободный
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный
12. Менеджмент [Электронный ресурс]: [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный
13. РБК – информационное агентство [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru>, свободный
14. Управление персоналом [Электронный ресурс] / учредитель: ООО «Журнал «Управление персоналом». – 1996 - . – Москва, 2004 - . – 2 раза в месяц. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный
15. Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru>, свободный
16. ЭСМ. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>, свободный
17. <http://www.psysport.ru>
18. <http://www.book.teonet.ru>
19. <http://www.psylib.ru>
20. <http://www.azps.ru>
21. <http://www.myword.ru>
22. <http://www.coob.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации к самостоятельной работе.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:
Microsoft Windows

Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.