


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Петровская Анна Викторовна федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Должность: Директор «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Дата подписания: 25.05.2019 г. Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова
Уникальный проактивный код:
798bda6555fbdebe5776a51710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

*Приложение 3 к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент*

*направленность (профиль)
программы Менеджмент на
предприятиях ресторанно –
гостиничного бизнеса*

УТВЕРЖДЕНО
протоколом заседания Совета
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
от 28.05.2019 № 11
Председатель  Г.Л. Авагян



Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
для студентов приема 2019 г.

Б1.В.08 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Направление подготовки 38.03.02
Менеджмент

Направленность (профиль) программы
«Менеджмент на предприятиях ресторанно –гостиничного бизнеса»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Программа подготовки прикладной бакалавриат

Краснодар
2019

Рецензенты:

1. Терещенко Т.А., к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова»

2. Л.Н. Захарова, к.э.н., доцент кафедры кадрового менеджмента КубГУ

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Организационное проектирование»:

Целью изучения данной дисциплины является формирование основ управленческой компетенции в области управления предприятием, как особым видом социальной системы.

Задачи дисциплины: изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития организаций; освоение понятийного аппарата и терминологии, используемой в современной практике организационного проектирования; формирование представления о тенденциях развития и совершенствования систем управления в современных условиях; выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизации и анализа фактических данных об организационных системах, их структуре, свойствах и законах развития в рыночной экономики.

Рабочая программа дисциплины составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта.

Составитель:




(подпись)

М.Я. Веприкова, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Рабочая программа рекомендована к утверждению кафедрой экономики и управления
Протокол от «28» марта 2019г. № 9

Зав. КЭУ, к.э.н., доцент



(подпись)

И.В. Балашова

Протокол заседания учебно-методического совета от «18» апреля 2019 №6

СОГЛАСОВАНО



Н.С. Безуглая, директор ООО «Помещик»

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	1
.....	0
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	1
.....	0
V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	2
.....	0
VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	2
.....	5
VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
.....	3
.....	
VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	5
.....	5
.....	
Лист регистрации изменений.....	6
.....	9
.....	

Приложения:

Карта обеспеченности дисциплины учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

Образец экзаменационного билета

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Организационное проектирование» является формирование основ управленческой компетенции в области управления предприятием, как особым видом социальной системы.

Данные знания позволят вместе с другими специалистами способствовать реализации оперативных управленческих решений.

1.2 Учебные задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

1. Изучение теоретических и методических основ оргпроектирования и организационного развития организаций;
2. Освоение понятийного аппарата и терминологии, используемой в современной практике организационного проектирования;
3. Формирование представления о тенденциях развития и совершенствования систем управления в современных условиях;
4. Выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об организационных системах, их структуре, свойствах и законах развития в рыночной экономики.

1.3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина Б1.В.08 «Организационное проектирование» относится к вариативной части учебного плана. Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Маркетинг», «Теория организации».

Для успешного освоения дисциплины «Организационное проектирование», студент должен:

1 Знать: теоретические и методологические основы оргразвития и оргпроектирования; основные понятия, термины, определения и формулировки, используемые в современной практике организационного проектирования; методы исследования и анализа систем управления персоналом; методы проектирования систем управления персоналом.

2 Уметь: планировать и организовывать проектные работы; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать эффективность на различных стадиях оргпроектирования.

3 Владеть: навыками планирования, создания и реализации проектов в области управления персоналом; навыками проектирования технологической, информационной, организационной, нормативной подсистем управления.

Изучение дисциплины «Организационное проектирование» необходимо для дальнейшего выполнения выпускной квалификационной работы.

1.4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в часах	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего	30,35	16,35	32,35
1.Аудиторная работа (Ауд.), всего:	28	14	30
в том числе:			
лекции, в том числе интерактивные	14 (4)	6(2)	12(4)
лабораторные занятия, в том числе интерактивные	8(6)	4(2)	8(2)
практические (семинарские) занятия, в том	6(6)	4(2)	10(4)

числе интерактивные			
2.Электронное обучение (Элек.)	-	-	-
3.Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2	2
4.Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии (Каттэк)	0,35	0,35	0,35
Самостоятельная работа (СР). всего:	77,65	91,65	75,65
в том числе:			
самостоятельная работа в семестре (СРС)	44	85	42
самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	33,65	6,65	33,65

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

1.5 Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата (организационно-управленческая; информационно-аналитическая; предпринимательская) должны быть решены следующие профессиональные задачи и сформированы следующие профессиональные компетенции:

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

В результате освоения компетенции **ОПК-3** студент должен:

1.Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсам

2.Уметь: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами

3. Владеть: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры; методами управления человеческими ресурсами; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-6– способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений.

В результате освоения компетенции **ПК-6** студент должен:

1.Знать: основы управления проектами различного вида; модели реализации организационных изменений; способы и методы участия в реализации программы организационных изменений; цели, задачи и методы управления проектом; методiku и направления проектного анализа; типы и правила построения сетевых моделей в проектном управлении; методы управления проектами и программами; методы управления организационными изменениями на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

2. Уметь: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами; оценить возможности реализации организационных изменений и применить на практике основные методики

реализации изменений в организации; проектировать матрицу ответственности по проекту; использовать методы сетевого и календарного планирования проекта; строить дерево целей и дерево результатов проекта; уметь управлять проектом внедрения технологических и продуктовых инноваций и программой организационных изменений с учетом специфики жизненного цикла организации; активно участвовать в командной проектной работе, используя навыки эффективной коммуникации на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

3. Владеть: навыками управления проектами и программами технологических, продуктовых и иных инноваций; навыками оценки вероятности неблагоприятных воздействий на внедрение организационных изменений; навыками разработки программы изменений организации и участвовать в их реализации; навыками расчета и анализа основных финансовых показателей проекта, навыками использования метода освоенного объема; методами проведения проектного анализа и управления рисками проекта; навыками построения системы мониторинга проекта на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

ПК-7 – владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ.

В результате освоения компетенции **ПК-7** студент должен:

1. Знать: основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, основы жизненного цикла и фаз организационного проекта; недостатков действующих структур управления на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

2. Уметь: проектировать функциональное содержание управленческой деятельности предприятия; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, разрабатывать организационный проект, поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

3. Владеть: проектированием организационной структуры; распределением полномочиями и ответственности на основе их делегирования; использования методики организационно-функционального анализа системы управления предприятием; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса

ПК-10 – владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

В результате освоения компетенции **ПК-10** студент должен:

1. Знать: основные количественные и качественные модели, используемые при разработке и принятии управленческих решений, в том числе используемые для решения задач управления конкурентоспособностью промышленной продукции, для решения сетевых и прикладных задач управления производственными системами и промышленными организациями

2. Уметь: осуществлять количественный и качественный анализ информации при разработке и принятии управленческого решения, в том числе решений по анализу,

оценке и повышению конкурентоспособности промышленной продукции; –адаптировать модели процесса принятия управленческого решения к конкретным задачам, в том числе к задачам управления конкурентоспособностью промышленной продукции; проектировать и создавать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, адаптировать существующие модели к конкретным задачам менеджмента и развития организации

3. Владеть: конечными и эвристическими методами разработки управленческих решений; механизмами осуществления организационной диагностики на основе применения количественного и качественного анализа объекта управления; методами сбора и обработки исходных данных; методами статистического анализа различных экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; приемами и методами разработки прогнозов.

1.6 Формы контроля

Текущий контроль (контроль самостоятельной работы студента – КСР) осуществляется в процессе освоения дисциплины лектором и преподавателем, ведущим практические занятия в соответствии с календарно-тематическим планом, в объеме часов, запланированных в расчете педагогической нагрузки по дисциплине «Организационное проектирование» в виде следующих работ: дискуссии, круглые столы, тесты, эссе, реферат, собеседование.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в форме **экзамена.**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося по программе бакалавриата. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Организационное проектирование» осуществляется в соответствии с разделом VIII.

1.7 Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определены в «Положении об организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». (<http://www.rea.ru>)

Набор адаптационных методов обучения, процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации осуществляется исходя из специфических особенностей восприятия, переработки материала обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание дисциплины «Организационное проектирование», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО представлено в таблице 1

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Образовательные технологии
Семестр 6. Раздел 1. Теория и методология организационного развития и организационного проектирования			
Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	Предмет, объект, задачи курса «Организационное проектирование». Понятие организации. 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. Государство и корпорация как высшие типы организации. Функции и факторы деятельности организации. Социальная среда организации. Формальная и неформальная организации. Неформальные механизмы и образцы, их функции. Феномен самоорганизации. Бюрократия и бюрократизм.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Лекция, практическое занятие, эссе, входной контроль, реферат собеседование
Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем	Понятие оргпроектирования. Организационная рационализация. Цели проектирования организации. Принципы, научные основы проектирования. Композиция. Структуризация. Регламентация. Ориентация. Организационный анализ. Графический профиль организации. Подходы к оргпроектированию. Требования к цели проектирования. Классификация целей: функциональная цель, цель-аналог, цель развития. Проектирование организации и тип цели.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Интерактивная лекция, практическое занятие, дискуссия, тест, собеседование, лабораторная работа
Семестр 6. Раздел 2. Технология организационного проектирования			
Тема 3. Основные методы организационного проектирования	Классификация методов проектирования. Логические методы. Методы моделирования. Эвристические методы проектирования. Методы типового проектирования. Графические методы проектирования. Сетевые методы. Методы проектирования на этапе формализации проектных решений. Описательные, математические, символичные методы. Аналитические методы проектирования. Теория массового обслуживания. Методы статистического моделирования. Матричные методы в оргпроектировании. Классификация моделей, используемых в организационном проектировании. Моделирование управленческих процессов с использованием математико-статистических методов. Методы исследования операций и математического программирования в проектировании организационного развития.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Интерактивная лекция, практическое занятие, дискуссия, тест, собеседование, лабораторная работа

	Дисперсионный анализ. Применение корреляционных моделей. Методы учета вероятностных факторов в проектировании управленческой деятельности. Эксперимент и его роль в проектировании.		
Тема 4. Процесс организационного проектирования	Основные стадии и этапы организационного проектирования. Содержание предпроектной стадии оргпроектирования. Техническое задание на разработку оргпроекта. Технический проект и его содержание. Рабочий проект и особенности документации, отражающей проектные решения. Проектирование управленческих и организационных процедур. Внедрение оргпроекта и проблемы, возникающие при этом.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Лекция, практическое занятие, эссе, реферат, дискуссия, собеседование, лабораторная работа
Тема 5. Проектирование организационной структуры управления	Причины изменения организационной структуры управления предприятием. Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления. Принципы построения организационных структур управления. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры. Методы проектирования структур. Определение параметров организационной структуры управления. Проектирование управленческих процедур. Оценка эффективности решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Лекция, практическое занятие, дискуссия, собеседование, контрольная работа № 1, лабораторная работа
Тема 6. Организационные изменения и их виды.	Природа организационных изменений. Структурные изменения. Технология, задачи и люди. Управление изменениями. Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера. Делегирование полномочий. Преодоление сопротивления переменам. Понятие организационного развития. Этапы организационных преобразований. Объекты организационных реформ. Причины сопротивления.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Лекция, практическое занятие, тест, собеседование, эссе, реферат
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	Сущность эффективности организационного проекта. Основные параметры оценки эффективности организационного проекта. Методы оценки его эффективности. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта. Анализ альтернативного варианта. Принятие решения об использовании альтернативного варианта.	ОПК-3, ПК-6, ПК-7, ПК-10	Лекция, практическое занятие, эссе, тест, дискуссия, собеседование, реферат

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Организационное проектирование» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях; решаются расчетные задания;
- входной контроль (диагностическое тестирование);
- письменные или устные домашние задания;
- собеседование;
- лабораторные работы;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим и (или) лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных или устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- дискуссии;
- интерактивные лекции;
- лабораторные работы;
- тестирование;
- реферат;
- эссе.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Литература

Основная литература:

1. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация : учеб. пособие / С.А. Лочан, Л.М. Альбитер, Ф.З. Семенова, Д.С. Петросян ; под ред. Д.С. Петросяна. М. : ИНФРА-М, 2018. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN: 978-5-16-011880-2 Режим доступа: <https://znanium.com/read?pid=969592>

2. Планирование и проектирование организаций: Учебник для бакалавров/Л.Г.Руденко - М.: ИНФРА-М, 2018.— 111 с.+ Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Управление производством). - ISBN: 978-5-16-009751-0

Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=600402>

3. Организационный дизайн. Решения для корпораций, компаний, предприятий : учеб. пособие / под ред. В.В. Кондратьева.- М. : ИНФРА-М, 2018.— 111 с.+ Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Управление производством). - ISBN: 978-5-16-009751-0 Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=600402>

Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12.12.93 (в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. –2014. – № 31. – ст. 4398. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399

2. Гражданский кодекс Российской Федерации Часть первая.- Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2018 № 120-ФЗ) Принята Государственной Думой 21.10.1994 // Российская газета.- – 1994. - 8 декабря; Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] //правовой портал. - Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая – Федеральный закон от 26.01.1996 № 15-ФЗ (в ред. от 29.07.2018 № 225-ФЗ). Принята Государственной Думой 22.12.95 // Собрание законодательства Российской Федерации. – № 5. – С. 411. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/

4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.01. Одобрен Советом Федерации 26.12.01 (в ред. от 03.08.2018 N 315-ФЗ). – М.: Омега, 2010. – 208 с. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

Дополнительная литература:

1. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-369-01643-5 - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=43193>

2. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: <https://znanium.com/read?pid=415045>

3. Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник. 4. Охрана труда в сфере общественного питания: Учебное пособие / А.В. Докторов, Т.И. Митрофанова, О.Е. Мышкина. - М. : ИНФРА-М, 2018 — 357 с. — (Научная мысль). — ISBN 978-5-16-013570.-Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=329254>

4. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. М.: Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 - Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=510164>

5. Практический менеджмент: Учебное пособие / Балан В.П., Душкин А.В., Новосельцев В.И. - Воронеж Научная книга, 2017. - 227 с.: ISBN 978-5-4446-1040-4 - Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=977123>

Карта обеспеченности дисциплины учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами представлена в приложении Б.

4.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационная справочно-правовая система Консультант плюс (локальная версия)
2. Справочно-правовая система Гарант (локальная версия)

4.3 Перечень электронно- образовательных ресурсов

1. ЭБС «ИНФРА–М» <http://znanium.com>
2. ЭБС «Лань» Книжная коллекция «Инженерно-технические науки» www.e.lanbook.com
3. ЭБС BOOK.ru <http://www.book.ru>
4. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://biblio-online.ru/>

4.4 Перечень профессиональных баз данных

1. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>
2. Библиографическая и реферативная база данных Scopus <https://www.elsevier.com/solutions/scopus>

4.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <http://vrgteu.ru>
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: <http://window.edu.ru/>

4.6 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система Windows 10
2. Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,
4. PeaZip,
5. Adobe Acrobat Reader DC

4.7 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Задания для организации самостоятельной работы представлены на сайте компьютерной поддержки учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова в «Методическом пособии по проведению практических занятий с использованием интерактивных методов обучения и организации самостоятельной работы» по дисциплине «Организационное проектирование». Режим доступа: <http://vrgteu.ru>.

Раздел I. Теория и методология организационного развития и организационного проектирования

Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5

Вопросы для самопроверки:

1. Какие требования предъявляются к организационному проекту системы управления организацией?
2. Назовите основные объекты организационного проектирования
3. Какие основные этапы организационного проектирования вы знаете?
4. Каковы современные концепции и подходы в изучение организации?
5. Каковы функции современных организаций в обществе?
6. В чем разница между формальной и неформальной организацией.

Тематика эссе:

1. Современные информационные технологии и их влияние на систему управления организацией.
2. Концепции и подходы в изучении организаций.
3. Типы организаций, их функции и факторы деятельности.
4. Место и роль организационного проектирования в системе управления организацией.
5. Организационная система как объект организационного проектирования

Тематика рефератов:

1. Эволюция и перспективы мировых тенденций развития оргпроектирования.
2. Возможности и ограничения оргпроектирования в России.
3. Организационная система как объект оргпроектирования.
4. Место и роль оргпроектирования в системе управления организацией.
5. Участники и команда проекта.
6. Нормативное обоснование проекта.
7. Экспертный метод в оргпроектировании.
8. Проектная игра: сущность, признаки.

Тесты для самопроверки:

1. Организации, в которых группы, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регуляроно:

- А Формальные
- Б Неформальные
- В Условные
- Г Сложные

2. Организации, имеющие несколько взаимосвязанных целей, называют:

- А Формальными
- Б Неформальными
- В Сложными
- Г Простыми

3. Одной из самых значимых характеристик организации является ее:

- А Ресурсы
- Б Горизонтальное разделение труда
- В Зависимость от внешней среды
- Г Зависимость от внутренней среды

4. Вертикальное разделение труда используется для:

- А Распределения обязанностей
- Б Создания уровней управления
- В Оптимизации работы кадровых отделов
- Г Оптимизация кадровой политики

Задания для самостоятельной работы

1. Ознакомиться с концепциями и подходами в изучение организации: М.Вебер, Т.Парсонс, А.И.Пригожин, Я. Щепанский, законспектировать.
2. С использованием литературных источников ознакомиться с типами и формами организаций и представить определения в тетради.
3. С использованием литературных источников ознакомиться с функциями и факторами деятельности организации и представить определения в тетради.
4. С использованием литературных источников ознакомиться с социальной средой организации.

Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Вопросы для самопроверки:

1. Как использовать методы моделирования в организационном проектировании?
2. Использование материалов обследований для анализа организации управления.
3. Как использовать экспертные оценки в организационном проектировании?
4. Какие графические методы исследования и проектирования вы знаете?
5. Дайте классификацию статистических методов исследования. Какие статистические модели чаще всего используются?
6. Как распределить полномочия и ответственность в аппарате управления?
7. Какие виды и перспективы развития организационных структур управления торговым предприятием существуют?
8. Какие особенности реформирования известного действующего предприятия торговли можете предложить?

Тест:

1. Организационные изменения:
 - а) обязательно происходят во всех организациях без исключения;
 - б) стали проводиться в организациях только в конце 20 века;
 - в) должны происходить только в кризисных организациях;
 - г) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.

а
2. Типология видов организационных изменений:
 - а) не имеет смысла при планировании и проведении изменений;
 - б) имеет практическое и теоретическое значение;
 - в) представляет интерес для студентов;
 - г) представляет интерес для ученых.

б
3. Цель изменений:
 - а) сократить персонал
 - б) устранить недостатки во внутренней среде организации
 - в) изменить выпускаемые продукты и структуру
 - г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации,
 - д) адаптировать организацию к изменению внешней среды.

г
4. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:
 - а) низкий профессионализм персонала;
 - б) внешние и внутренние;
 - в) внешние, внутренние, психологические;
 - г) логические, социологические, психологические.

б
5. Основные уровни организационных изменений:
 - а) индивидуальный, групповой, системный;
 - б) внешний и внутренний;
 - в) логический, социологический, психологический;
 - г) закрытый и открытый.

а
6. Правила (принципы) проведения изменений:
 - а) обоснованы специалистами по управлению изменениями;
 - б) в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют;
 - в) организация формулирует самостоятельно;
 - г) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений.

а
7. С помощью какой функции менеджмента создается ориентир будущей деятельности организации:
 - а) планирование;
 - б) организации;
 - в) контроль;
 - г) мотивация.

а
8. Процесс планирования проекта включает:
 - а) централизацию управления
 - б) комплексное моделирование организационной системы
 - в) увеличение технологического цикла производства продукции
 - г) определение состава операций (работ) проекта.

г

Задания для самостоятельной работы:

1. Место и роль организационного проектирования в системе управления организацией.

2. Логические методы в организационном проектировании.
3. Проектирование информационной подсистемы управления.
4. Феномен самоорганизации в организационных системах.

Раздел 2. Технология организационного проектирования

Тема 3. Основные методы организационного проектирования

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Вопросы для самопроверки:

1. Сформулируйте основные критерии выбора методов исследования системы управления
2. Назовите основные группы методов проектирования системы управления.
2. Как можно использовать матричные методы для анализа технологии?
3. Что такое диагностика системы управления? Методы ее проведения.
4. Назовите основные требования к рациональной организационной структуре.
5. Какие критерии при выборе варианта оценки организационного проекта могут быть использованы?
6. Методы регламентации труда руководителей и специалистов.
7. Каково содержание положений о подразделении и должностных инструкций?

Тест

1. При функциональном структурировании организационной системы используют:
 - а) эмпирический подход к организационному проектированию;
 - б) модули системы, обладающие функциональной завершенностью;
 - в) морфологические модели организационной системы;
 - г) методы организационно-исследовательской деятельности.
2. Структурное проектирование организационных систем использует:
 - а) приемы логико-семантического анализа;
 - б) прикладные функции, связанные выполнением основных целей системы;
 - в) теоретико-игровые модели;
 - г) методы ситуационного анализа.
3. В организационном проектировании используют:
 - а) детерминированные модели
 - б) методы оперативного управления экономическим объектом
 - в) модели эксплуатационного уровня
 - г) эвристические методы проектирования
4. В модульном проектировании организационных систем используют:
 - а) модели специальных проектов;
 - б) типовые организационные структуры;
 - в) морфологические модели представления знаний;
 - г) методы организационно-исследовательской деятельности.
5. Организационная подготовка проекта включает:
 - а) определение объекта и цели проектирования;
 - б) расчет конкурентоспособности выпускаемой продукции;
 - в) расчет валового и внутривозовского оборота;
 - г) систематическое обновление массивов информационной базы.

Задания для самостоятельной работы:

1. Классификация методов проектирования организационных структур.
2. Достоинства и недостатки аналитических и графических методов проектирования.
3. Классификация моделей, используемых в организационном проектировании.

4. Эксперимент и его роль в организационном проектировании.

Тема 4. Процесс организационного проектирования

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы основные стадии и этапы организационного проектирования.
2. Раскройте содержание предпроектной стадии организационного проектирования.
3. Технический и рабочий проект, их содержание и особенности документации, отражающей эти проектные решения.
4. В чем особенности проектирования организационных структур.
5. Какие проблемы возникают при внедрении организационного проекта.

Задания для самостоятельной работы:

1. Анализ внешней и внутренней среды при организационном проектировании структуры организации.
2. Системный подход при организационном проектировании и его особенности.
3. Основные задачи организационного проектирования.

Тематика эссе:

1. Централизация и децентрализация как элемент проектирования организаций.
2. Организационные структуры управления проектами.
3. Основные задачи организационного проектирования.

Тема 5. Проектирование организационной структуры управления

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Деловая игра по теме 5. «Проектирование организационной структуры управления»

Вопросы для самопроверки:

1. Что включает структура организационного проекта?
2. Какие основные этапы формирования новой организационной структуры выделяют?
3. Укажите причины вызывающие необходимость изменения организационной структуры управления предприятием.
4. Укажите принципы построения организационных структур управления.
5. Раскройте взаимосвязь выбранной стратегии и организационной структуры управления.
6. Как оценивается эффективность решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.
7. Какими параметрами характеризуется организационная структура управления.

Задания для самостоятельной работы:

1. Причины изменения организационной структуры управления предприятием.
2. Принципы построения организационных структур управления.
3. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры.
4. Методы проектирования структур.

5. Оценка эффективности решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.

Вопросы для проведения дискуссии:

1. Разделение труда: обязанности и права сотрудников организации, полномочия управляющего.
2. Графические методы исследования и проектирования.
3. Проектирование организационных форм и систем
4. Коммуникационные барьеры при формировании новой организационной структуры.

Тема 6. Организационные изменения и их виды.

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Вопросы для самопроверки:

1. Как можно снизить сопротивляемость персонала внедрению инноваций?
2. Назовите основные разделы технического задания на организационное проектирование.
3. Каковы особенности этапа внедрения организационного проекта?
4. Использование структурных средних (мода, медиана) в организационном проектировании.
5. Методика использования дисперсионного анализа в организационном проектировании.
6. Методика и организация проведения не сплошных выборочных наблюдений.

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие организационных изменений.
2. Управление изменениями в организации.
3. Преодоление сопротивления переменам в организации.
4. Причины сопротивления организационным изменениям в организации.

Тематика эссе:

1. Методы проведения диагностики системы управления организаций.
2. Организационные изменения в менеджменте организации.
3. Стратегия преодоления сопротивления организационным изменениям в организации.
4. Выбор способов преодоления сопротивления организационным изменениям.

Тематика рефератов:

1. Преодоление сопротивления переменам.
2. Природа организационных изменений.
3. Управление конфликтами, изменениями и стрессами в организации.
4. Централизация и децентрализация как элемент проектирования организаций.

Тест:

1. Выбор методов организационных изменений осуществляется:
 - а) исходя из особенностей организации;
 - б) консультантами;
 - в) произвольно;
 - г) с учётом набора факторов.
2. Классификация методов организационных изменений:
 - а) имеет практическое и теоретическое значение;
 - б) представляет интерес для ученых;
 - в) представляет интерес для студентов;

- г) не имеет смысла при планировании и проведении изменений.
- 3. Метод проведения организационных изменений - это:
 - а) применяемые программные продукты;
 - б) план действий по проведению изменений.
- 4. Методы разработки изменений в организации:
 - а) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений;
 - б) организация разрабатывают самостоятельно;
 - в) разрабатываются специалистами по управлению изменениями;
 - г) разрабатываются учеными и практиками.
- 5. Универсальны ли методы организационных изменений:
 - а) адаптируются с учётом специфики организации;
 - б) разрабатываются для конкретного предприятия и не могут использоваться другими;
 - в) разработанные в одной стране не могут использоваться в других странах.
- 6. Меняются ли со временем методы организационных изменений
 - а) меняются со временем;
 - б) разработаны полностью;
 - в) старые дополняются новыми.
- 7. Основные формы сопротивления изменениям:
 - а) слухи, утаивание информации;
 - б) открытая, закрытая;
 - в) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;
 - г) забастовки, увольнения, неподчинение.
- 8. Классификация причин сопротивления изменениям
 - а) представляет интерес для студентов;
 - б) имеет практическое и теоретическое значение;
 - в) не имеет смысла при планировании изменений
 - г) представляет интерес для ученых.

Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта

Литература: О-1, 2, 3, 4, НПД-1, 2, 3, Д-1, 2, 3, 4, 5, 6

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем состоит разработка организационной структуры управления предприятием в условиях кризиса?
2. Определение критерия выбора альтернативного варианта инновационного проекта, оценка возможного осуществления инновационного проекта.
3. Оценка эффективности инновационного проекта по совокупности технических и экономических параметров.
4. Методы оценки эффективности организационного проекта.

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие содержания эффективности организационного проекта.
2. Эффективность организационной деятельности и ее оценка.
3. Критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта.
4. Основные параметры оценки эффективности организационного проекта.

Тематика эссе:

1. Построение «дерева целей» при анализе организационных систем управления.
2. Выбор оптимальных решений с учетом экономических, социальных и других критериев, ограничений по ресурсам, срокам.
3. Расчет ожидаемых технико-экономических результатов совершенствования систем управления.

4. Разработка плана внедрения организационного проекта и оценка эффективности его реализации.

Тематика рефератов:

1. Оценка эффективности организационного проекта.
2. Сущность эффективности организационного проекта.
3. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта.
4. Принятие решения об использовании альтернативного варианта.

Тест:

1. Внесение корректив в проект изменений:
 - а) не требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности;
 - б) требует внесения корректив в критерии и показатели оценки результативности.
2. Критерии и показатели результативности организационных изменений:
 - а) +должны быть разработаны командой проекта изменений;
 - б) должны предложить консультанты;
 - в) нужно найти в литературе.
3. Методы оценки результативности проекта изменений:
 - а) носят объективный характер;
 - б) носят смешанный характер;
 - в) носят субъективный характер.
4. Результативность проведения организационных изменений измеряется:
 - а) качественными показателями;
 - б) количественными и качественными показателями;
 - в) количественными показателями;
 - г) результативность рассчитать невозможно.

4.8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для реализации дисциплины «Организационное проектирование» используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийным оборудованием и учебно-наглядными пособиями, для практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей на основании заявления студента.

V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план изучения дисциплины «Организационное проектирование» для студентов очной формы обучения представляет содержание учебной дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, формы контроля, таблица 2

аблица 2

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы											Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)
	Аудиторные часы							Индивидуальная консультация, ИК	Контактная работа по промежуточной аттестации, Катт	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии, Каттэкз	формы	в семестре, час	контроль /СР в сессию	
	лекции	практические занятия	лабораторные работы	всего	в т.ч.интерактивные формы /часы										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Семестр 7. Раздел 1. Теория и методология организационного развития и организационного проектирования															
Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	Лит., Т, С,Р	6	-	<i>Эссе, входной контроль (диагностическое тестирование); письменные или устные домашние задания; собеседование, реферат</i>
Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем	2	-	2	4	ИЛ/2	-	-	-	-	-	-	Лит., ДС., С, Л.р.,Т	6	-	<i>Дискуссия, лабораторная работа, собеседование,</i>

														тест	
Раздел 2. Технология организационного проектирования															
Тема 3. Основные методы организационного проектирования	2	2	2	6	ИЛ/2	ДС/2	ЛР/2	-	-	-	-	Лит., ДС, Т, С, Л.р.	6	-	Дискуссия, собеседование, лабораторная работа, тест
Тема 4. Процесс организационного проектирования	2	-	2	4	-	-	ЛР/2	-	-	-	-	Лит., ДС, Э, С, Л.р.	6	-	Дискуссия, эссе, собеседование, лабораторная работа
Тема 5. Проектирование организационной структуры управления	2	2	2	6	-	ДС/2	ЛР/2	-	-	-	-	Лит., С, ДС., К.р., Л.р.	6	-	Собеседование, дискуссия, контрольная работа, лабораторная работа
Тема 6. Организационные изменения и их виды.	2	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	Лит., Т, Э, С, Р	6	-	Тест, Эссе, собеседование, реферат
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	2	2	-	4	-	ДС/2	-	-	-	-	-	Лит., Т, Э, С, Д.С., Р	8	-	Тест, эссе, собеседование, дискуссия, реферат
Итого:	14	6	8	28	4	6	6	-	-	-	-	-	44	-	-
Экзамен										2	0,35	-	-	-	-
Всего по дисциплине	14	6	8	28	4	6	6	-	-	2	0,35	-	44	33,65	108

Тематический план изучения дисциплины «Организационное проектирование» для студентов очно-заочной формы обучения представляет содержание учебной дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, формы контроля, таблица 3.

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы									Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)
	Аудиторные часы					Индивидуальный вид	Контактная работа	Консультация	Контактная работа	формы	в себе	контроль	
	л	прак	лабо	в	в т.ч. интерак-								

1	2	3	4	5	тивные формы /часы			8	9	10	11	12	13	14	15
					лекции	практ. занятия	лабораторные работы								
Семестр 8. Раздел 1. Теория и методология организационного развития и организационного проектирования															
Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	2	2		4	-	-	-	-	-	-	-	Лит., Т, С,Р	5	-	входной контроль (диагностическое тестирование); письменные или устные домашние задания; Собеседование ,реферат
Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем	2	2	2	6	ИЛ/2	ДС/2	-	-	-	-	-	Лит., ДС., С, Р, Л.р., Т	5	-	Дискуссия, собеседование, реферат, тест, лабораторная работа
Раздел 2. Технология организационного проектирования															
Тема 3. Основные методы организационного проектирования	2	2	2	6	ИЛ/2	-	-	-	-	-	-	Лит., ДС,Т, С, Л.р.	5	-	Дискуссия, собеседование, реферат, тест, лабораторная работа
Тема 4. Процесс организационного проектирования	2	2	2	6	-	-	ЛР/2	-	-	-	-	Лит., ДС, Э, С, Л.р.	5		Дискуссия, эссе, собеседование,

																лабораторная работа
Тема 5. Проектирование организационной структуры управления	2	-	2	4	-	-	ЛР/2	-	-	-	-	-	Лит., Д.С.,С., Л.р.,К.р.	5		Дискуссия, собеседование, лабораторная работа ,контрольная работа
Тема 6. Организационные изменения и их виды.	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., Т,Э., С.,Р	5		Тест, Эссе, собеседование, реферат
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., Т, Э, С, Д.С., Р	12		Тест, Эссе ,собеседование, дискуссия, реферат
Итого:	12	10	8	30	4	2	4	-	-				-	42	-	
Экзамен										2	0,35		-	-	33,65	
Всего по дисциплине										2	0,35		-	42	33,65	108

Таблица 3

Тематический план изучения дисциплины «Организационное проектирование» для студентов заочной формы обучения представляет содержание учебной дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, формы контроля, таблица 3.

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы								Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)				
	Аудиторные часы							Индивидуальная консультация ИК	Контактная работа по промежуточной аттестации, Катт	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контактная работа по промежуточной аттестации и в период экз. сессии, Каттэкз		формы	в семестре, час	контроль /СР в сессию	
	лекции	практические занятия	лабораторные работы	всего	в т.ч.интерактивные формы /часы											
					лекции	практические занятия	лабораторные работы									

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Семестр 8 Раздел 1. Теория и методология организационного развития и организационного проектирования														
Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	2	2	-	4	-	-	-	-	-	-	Лит., Р, К.р.	20	-	<i>Реферат, контрольная работа</i>
Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем	2	2	2	6	<i>ИЛ/2</i>	<i>ДС/2</i>	<i>ЛР/2</i>	-	-	-	Лит., ДС., Л.р.,К.Р.	10	-	<i>Дискуссия, лабораторная работа, контрольная работа</i>
Раздел 2. Технология организационного проектирования														
Тема 3. Основные методы организационного проектирования	2	-	2	4	-	-	-	-	-	-	Лит., С., Л.р., К.Р.	10	-	<i>Собеседование, лабораторная работа, контрольная работа</i>
Тема 4. Процесс организационного проектирования	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., С., К.р.	10	-	<i>Собеседование, контрольная работа</i>
Тема 5. Проектирование организационной структуры управления	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., С., К.р	10	-	<i>Собеседование, контрольная работа</i>
Тема 6. Организационные изменения и их виды.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., С., К.р	10	-	<i>Собеседование, контрольная работа</i>
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Лит., С., К.р	15	-	<i>Собеседование, контрольная работа</i>
Итого:	6	4	4	14	2	2	2	-	-	-	-	85	-	
Экзамен	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,35	-	6,65	
Всего по дисциплине	6	4	4	14	2	2	2	-	-	2	0,35	85	6,65	108

*Формы самостоятельной работы и затраты времени студентов на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания (контрольной, курсовой, расчетной работы и др.) по дисциплине «Организационное проектирование» в «Методическом пособии по проведению практических занятий с использованием интерактивных методов обучения и организации самостоятельной работы» для студентов направления подготовки программы бакалавриата 38.03.02 Менеджмент

Затраты времени на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания (контрольной, курсовой, расчетной работы и др.) определяются преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, эмпирически.

Сокращения, используемые в Тематическом плане изучения дисциплины, таблица 5

Таблица 5

<i>Сокращение</i>	<i>Вид работы</i>
<i>Лит</i>	<i>Работа с литературой</i>
<i>С</i>	<i>Подготовка к собеседованию</i>
<i>Д.С</i>	<i>Подготовка к дискуссии</i>
<i>И.л.</i>	<i>Интерактивная лекция</i>
<i>Р</i>	<i>Реферат</i>
<i>Т</i>	<i>Подготовка к тестированию</i>
<i>Л.р</i>	<i>Лабораторная работа</i>
<i>Э</i>	<i>Эссе</i>
<i>К.с.</i>	<i>Круглый стол</i>

VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное проектирование» разработаны в соответствии с требованиями Положения «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». Оценочные и методические материалы хранятся на кафедре, обеспечивающей преподавание данной дисциплины.

Планируемые результаты обучения студентов по дисциплине «Организационное проектирование» представлены в разделе II «Содержание дисциплины».

Типовые контрольные задания по дисциплине «Организационное проектирование», необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы включают в себя:

1 Диагностическое тестирование входного контроля уровня подготовки обучающихся или уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин

1. Задание

Объект изучения в школе человеческих отношений:

отдельная управленческая задача

процесс управления

законы взаимодействия объекта и субъекта управления

рабочее место и выполняемая на нем работа

2. Задание

Основной метод исследования, используемый научной школой управления — ...

построение математической модели

анализ накопленного опыта

опросы

хронометраж

3. Задание

В основе концепции классической школы управления лежит следующее утверждение: «Работа любого руководителя ... и не зависит от особенностей технологического процесса» (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению)

Однотипна

4. Задание

Различия между национальными системами управления определяют:

религия

закон

традиция

менталитет

5. Задание

Основной метод исследования, используемый школой человеческих отношений:

анализ накопленного опыта

построение математической модели

хронометраж

опросы

3 Вопросы к экзамену

1.	Организация как объект исследования и проектирования.
2.	Концепции и подходы в изучение организации.
3.	Сущность и задачи проектирования организационных систем.
4.	Типы и формы организаций.
5.	Социальная среда организации.
6.	Феномен самоорганизации.
7.	Основные методы организационного проектирования.
8.	Понятие организационного проектирования.
9.	Процесс организационного проектирования.
10.	Подходы к организационному проектированию.
11.	Организационная рационализация.
12.	Проектирование организационной структуры управления.
13.	Классификация целей организации.
14.	Организационные изменения и их виды.
15.	Классификация методов проектирования.
16.	Графические методы проектирования.
17.	Аналитические методы проектирования.
18.	Классификация моделей, используемых в организационном проектировании.
19.	Эксперимент и его роль в проектировании.
20.	Основные стадии и этапы организационного проектирования.
21.	Техническое задание на разработку организационного проекта.
22.	Технический проект и его содержание.
23.	Рабочий проект и особенности документации, отражающей проектные решения.
24.	Причины изменения организационной структуры управления предприятием.
25.	Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления.
26.	Принципы построения организационных структур управления.
27.	Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры.
28.	Методы проектирования структур.
29.	Природа организационных изменений.
30.	Управление изменениями.
31.	Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера.

32.	Делегирование полномочий.
33.	Преодоление сопротивления переменам.
34.	Понятие организационного развития.
35.	Этапы организационных преобразований.
36.	Объекты организационных реформ.
37.	Причины сопротивления
38.	Оценка эффективности организационного проекта.
39.	Сущность эффективности организационного проекта.
40.	Основные методы и параметры оценки эффективности организационного проекта.
41.	Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта.
42.	Анализ альтернативного варианта.
43.	Принятие решения об использовании альтернативного варианта.
44.	Закономерности функционирования различных организационных структур управления, учитываемые при анализе.
45.	Коммуникационные каналы в организационном проектировании.
46.	Понятие коммуникаций, диаграмма Шеннона и Уивера.
47.	Коммуникативная сеть и порядок ее построения. Технологии проверки сети на адекватность, перегруженность и экономичность. Плоские и высокие структуры.
48.	Рекомендации системного и классического подходов в области нагрузки, делегирования полномочий, централизации.
49.	Технология организационного проектирования.
50.	Стадии организационного проектирования и их характеристика.
51.	Этапы создания рабочего проекта.
52.	Схема работы по созданию организационного проекта развития организации.
53.	Методы организационного проектирования. Основные этапы формирования новой организационной структуры.
54.	Зарубежный и отечественный опыт организационного проектирования.
55.	Новейшие формы организационных структур.
56.	Современные тенденции развития организаций – отечественный и зарубежный опыт.
57.	Основные характерные черты компаний будущего: горизонтальных корпораций и сетевых организаций.
58.	Вертикальная организация и электронная экономика.
59.	Интернет как новая форма бизнеса.
60.	Матричная структура управления – сущность, принципы построения, достоинства и негативные стороны.
61.	Условия применения основных структур управления в современных условиях.
62.	Организационно-управленческий анализ предприятия.
63.	Понятия и общая схема организационно-управленческого анализа. Этапы проведения анализа и основные способы сбора информации.
64.	Выявление и анализ системы целей организации.
65.	Общее определение миссии, её управленческая ценность. Основные недостатки, встречающиеся при формировании миссии.

66.	Схема взаимосвязи различных элементов организационно-управленческой подсистемы управления.
67.	Декомпозиция миссии на составляющие её цели. Правила построения «дерева целей».
68.	Правила для проверки полноты и внутренней непротиворечивости «дерева целей». Анализ системы целей.
69.	Анализ организационной структуры – понятие и последовательность. Характеристика основных методов анализа организационных структур.
70.	Графическое моделирование организационных структур – выявление первичных статистических характеристик оргструктур.
71.	Определение качественных характеристик, экономичности управления. Оценка соответствия оргструктуры состоянию внешней среды, технологии и размерам предприятия.
72.	Функциональная структура, ее достоинства и недостатки.

Номер комплекта	Типовые задания к экзамену
1.	Незнание какого закона организации приводит к данной ситуации? Как ее можно было бы избежать? Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер. Зная закон самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций.
2.	Компания «Монолит» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Огни Москвы» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита?
3.	Продовольственный магазин «Корвет» был зарегистрирован в 1984 г. как товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО). Согласно ст. 6 Федерального закона «О введении в действие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации» от 21 октября 1994 г. Все ТОО должны пройти перерегистрацию и изменить правовую форму на ООО, ОАО, ЗАО и др.
4.	Действие законов организации Пример анализа действия законов организации рассмотрим на основе становления и развития компании «Сони». На протяжении всего организационного развития компании «Сони» от мелкого производителя до крупной монополии действует всеобщий закон организации – закон синергии. Несколько

одержимых человек (Масару Ибука – технический гений, основатель компании, Акио Морита – коммерческий директор и др.) объединились в организацию с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления сокровенных желаний (оригинальными способами производить новейшие техноемкие товары), чтобы приносить пользу обществу. Совместный труд коллектива маленькой неизвестной компании, работающей в примитивных условиях (1946 г.), позволил изготовить им техноемкий продукт (миксер) высокого качества. В дальнейшем компания-новатор под руководством Акио Мориты развивает уже известные технические идеи и создает новые перспективные товары, отличающиеся высоким уровнем качества (синергический эффект компании положителен, достигает максимальных значений, что дает ей возможность добиться определенных высот в бизнесе и процветать). Постановка главной и понятной всем (вплоть до рядового рабочего) цели позволила сплотить персонал фирмы в коллектив единомышленников. В фирме складывалась атмосфера всеобщей настроенности на решение центральной задачи, на достижение главной цели, которой было подчинено все (здесь проявляется закон композиции, когда цели организации направлены на поддержание основной цели более общего характера). Без имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании крупные проекты «Сони» было бы сложно осуществить. Путем прямого выделения подразделений, обладающих широкой самостоятельностью, «Сони» получала шанс с большой степенью гибкости реагировать на изменения, адаптироваться к ситуации и оставлять конкурентов далеко позади. Примером такого рода может служить выделение десяти параллельных исследовательских групп, независимо работавших над проектом видеоманитофона (соблюдение закона пропорциональности позволяет компании поддерживать организованность системы, синергический эффект сохраняет свое значение). В середине 1960-х годов, когда на американском рынке еще никто не слышал о торговой марке «Сони» и компания делала первые шаги в организации продаж своей новой продукции в США, А. Морита получил выгодное предложение от американского торговца на большую партию транзисторных радиоприемников для его сети магазинов. В предложении просили указать цену на партии в 5000, 10000, 30000, 50000 и 100000 приемников. В то время компания не могла производить 100000 транзисторных радиоприемников в год. Если бы она получила заказ на 100 тысяч приемников, ей пришлось бы нанять и обучить новых рабочих и расширить производственные площади. Это требовало больших капиталовложений, значительного расширения производства и увеличения риска. Риск заключался в том, что если второй такой заказ не поступит на следующий год, то компания может обанкротиться, потому что она не сможет дать работу дополнительно нанятым рабочим и платить за новые неиспользованные производственные мощности. В Японии действует система долгосрочного найма. Акио Морита дал свое предложение о цене, согласно которому, чем больше был размер партии, тем дороже стоил приемник. Это было нелогично с точки зрения агента. Акио Морита таким предложением ограничил заказ до 10000 приемников по соответствующей цене, что устраивало торгового агента и компанию «Сони» (в данном случае проявляет себя закон информированности–упорядоченности, согласно которому рост информационной неопределенности ведет к дезорганизации, хаосу и синергический эффект снижается вплоть до отрицательных значений. Информация же ограничивает число степеней свободы, накладывает ограничения и способствует организации). Деятельность фирмы, прошедшей путь от мелкого предприятия, страдавшего от нехватки финансовых ресурсов, не имевшего привлекательных товаров и постоянно опасавшегося вытеснения с рынка более мощными конкурентами, до гигантской компании, действующей практически во всех странах мира и управляемой интернациональным коллективом менеджеров, подтверждает действие закона онтогенеза (закон отражает этапы саморазвития системы). Тенденциям к бюрократизации, взаимному непониманию и отчужденности различных подразделений и уровней управления компанией менеджеры противопоставляют целую серию приемов антибюрократического управления и

организационных изменений (закон онтогенеза отражает изменения, происходящие в организации, синергический эффект снижается). Независимо от желания руководства в отдаленной перспективе «Сони», видимо, ожидает судьба монополистического «слона». «Сони», практически не диверсифицированная, действовавшая в малоперспективной отрасли (каковой считается бытовая электроника), занятая выпуском массовой стандартной продукции в условиях острой конкуренции и обусловленного ею снижения цен, долго не осуществлявшая захватов других фирм, резко выделялась на фоне прочих компаний. Она действовала успешно, хотя и нарушала чуть ли не все модные рецепты процветания согласно теории маркетинга (эффективная сбытовая сеть, действенная реклама, положительный образ, сложившийся у публики). Взамен «Сони» противопоставила козыри, связанные с самим товаром (новизна–качество–низкая себестоимость). Этот путь во многом был вынужденным для компании. Мог ли А. Морита по всем правилам рассчитать объем рынка для товара, которого еще не существовало в природе? Могла ли «Сони корпорейшн» в 1960-х годах состязаться со старыми электротехническими гигантами Америки и Западной Европы в осуществлении захватов? Этот этап остался для «Сони» в прошлом. В конце 1980-х годов могущественная корпорация могла позволить себе масштабные захваты. Но и эти приобретения она делала ради повышения привлекательности производимых ею товаров (захват «Си-би-эс рекорд» и «Коламбии пикчерз» способствовал выпуску кинопродукции в соответствии с техническими требованиями «Сони»). Опыт «Сони» свидетельствует о действии закон а самосохранения организации как целого, требующего сосредоточения всех ресурсов на достижении превосходства над конкурентами в сфере основного производства фирмы. Структурные преобразования в «Сони» проходили путем имитации структур мелкой фирмы в рамках гигантской компании и создания филиалов, совместных предприятий в других странах (закон анализа и синтеза). Вместе с тем компания стремилась к обеспечению структурной устойчивости через укрепление наиболее слабо организованного звена! Недостаточно изготовить качественный товар, столь же необходимо профессионально управлять продвижением товара на рынок. Такова логика действия законов организации, направленная на обеспечение организованности и устойчивости системы. Знали ли А. Морита и управляющие компании «Сони» механизм действия законов организации в том понимании, в котором они изложены в нашей ситуации? Были ли их действия и решения продиктованы в соответствии с учетом действия этих законов? Нам трудно ответить на эти вопросы. Но несомненен тот факт, что Акио Морита – талантливый руководитель. Знание рынка и технической стороны своего товара, бескомпромиссное следование миссии компании, соблюдение принципов организации и управлений людьми, интуиция и опыт явились составляющими успешного руководства Акио Мориты. Бесспорно и то, что законы организации являются объективными законами. Независимо от знания и желания руководства компании учитывать действие этих законов в своих решениях, законы организации работают и направлены на обеспечение организованности и упорядоченности окружающего нас мира.

1. Как проявляются законы организации?
2. Учитывают ли менеджеры действие законов организации в своей практической деятельности?

5. Определите, к какому признаку организации соответствует каждое из приведенных ниже описаний. Сотрудники получают заработную плату, величина которой определяется как процент от продаж компании. У руководителя высшего уровня не может быть 50 работников, непосредственно подчиненных ему. Каждый работник в организации выполняет определенные функции и обладает специфическим набором полномочий и ответственности. Каждый работник в организации занимает определенное положение, обуславливающее наличие или отсутствие у него подчиненных и подотчетность вышестоящему сотруднику. Деятельность организации невозможна без функционирующего органа управления. Центр управления на основе имеющейся информации о состоянии внешней и внутренней среды самостоятельно

	принимает решения, касающиеся организации, координирует действия ее членов, выбирает рациональное поведение организации во внешней среде. Наличие границы, отделяющей организацию от внешнего окружения, вдоль которой отсутствуют связи ее элементов с внешней средой (или они незначительны по сравнению с внутренними связями).
6.	Компания Hewlett-Packard (HP) была основана в 1939 г. в штате Калифорния, США, студентами Стэнфордского университета Биллом Хьюлеттом и Дэвидом Паккардом. После окончания войны большая часть компаний, занятых выполнением государственных заказов, стала заниматься сокращением штата. Почти все, кроме HP, которая в это время нанимала лучших инженеров. В компании решили, что смогут достигнуть успеха, наняв лучших из лучших, и обеспечив их работой, которую они будут действительно любить. При этом в HP не делали ставок на какие-то конкретные проекты. Компания сразу же занималась разработкой широкого спектра решений. Все сотрудники компании работали в таких условиях, где они могли, во-первых, выполнять то, что им действительно нравилось. Во-вторых, их мнение всегда учитывалось, даже во время оформления интерьера офисных помещений. Такая атмосфера в компании в то время была уникальной. При этом Билл и Дейв старались застраховать себя на случай неудачи, а потому их единственный завод делался с таким расчетом, чтобы в случае краха его можно было достаточно быстро переделать в обычный магазин. В 1957 году компания HP выходит на фондовую биржу. Решением руководства многие сотрудники смогли приобрести ее акции по льготным ценам. В 1966 году компанией HP был представлен один из первых персональных компьютеров, названный HP 2116A. Изначально он был разработан как устройство, одновременно контролирующее разнообразные тесты для растущего семейства программируемых измерительных приборов HP. Сейчас же компания HP создает новые возможности, благодаря которым технологии будут иметь существенное влияние на жизнь людей, бизнес, правительство и общество. HP — это крупнейшая технологическая компания в мире, предлагающая широкий спектр решений для удовлетворения любых потребностей клиентов: системы печати, персональные компьютеры, программное обеспечение, услуги и ИТ-инфраструктуры. К какому типу относится данная организация? Обоснуйте свой ответ.
7.	О каком виде организации идет речь в данном примере? В организации N работники всех уровней участвуют в принятии решений, установлении целей, в решении проблем. Они выдвигают предложения, вырабатывают альтернативы и участвуют в выборе окончательного решения. В такой организации отношения членов автономной группы с руководством организации и ее другими подразделениями ничем
8.	<p>В последние годы в мировой практике управления особое внимание уделяется совершенствованию организационных структур управления предприятием. Это, естественно, поскольку имеет большое значение при организации менеджмента. Как известно, имеются различные типы организационных структур управления: линейная, линейно-штабная, функциональная, дивизиональная, матричная, смешанная.</p> <p>1. Какая организационная структура, по вашему мнению, является наиболее современной и эффективной?</p> <p>2. Какие организационные структуры больше подходят к современным экономическим условиям работы в России?</p> <p>3. Если бы вы были назначены главным менеджером, в какую-либо фирму, какое организационное построение вы бы предпочли и почему?</p>
9.	Президент компании «Сан Бэнкс», имеющей функциональную структуру управления, решил все филиалы переподчинить непосредственно себе, так как поступали сигналы о финансовых нарушениях некоторых руководителей подведомственных филиалов. В связи с этим структура управления значительно изменилась. Число непосредственно подчиненных у президента компании сильно выросло и стало выше нормы управляемости. Таким образом, он не смог уделять достаточного внимания своему аппарату управления и филиалам. В результате

	<p>существенно ухудшились экономические, социальные и технологические показатели деятельности компании. Определите, какие организационные принципы учитывались (не учитывались) в данной ситуации? Предложите свои варианты разрешения конкретной проблемы.</p>
10.	<p>Существуют задачи, в которых приводятся ситуации, когда менеджер может почувствовать себя в затруднительном положении из-за того, что принятые в этих ситуациях решения в некоторых случаях не будут соответствовать понятию «справедливость» и «этика» в моральных традициях общества, но будут вполне приемлемыми в сфере предпринимательской деятельности. Примите решения по каждой ситуации и обоснуйте его.</p>
11.	<p>Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой - это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите вы новый контракт или нет? Почему?</p>
12.	<p>Вы - менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая(ый) недавно была (был) управляющей(им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена(ен) и, теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента. Пойдете ли вы на тот, или иной шаг? Почему?</p>
13.	<p>Практика показывает, что наибольший успех в бизнесе достигается за счет объединения усилий группы людей или коллективов при решении проблем. Если такая кооперация обеспечивает эффект мультипликации, то возникают дополнительные выгоды, которые невозможно получить поодиночке. Для этого необходимо выполнять определенные требования по вопросам кооперации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цель совместной работы должна быть ясна и понятна всем участникам. 2. Партнерам по возможности должны быть знакомы задачи друг друга. 3. При работе должны царить хорошее взаимопонимание и свободный обмен информацией. 4. Никто не должен настаивать на своем варианте решения. Надо быть готовым пойти на компромисс и изменить свое решение в пользу другого, обещающего успех для всех. 5. Необходимы правила игры, которых все должны придерживаться. 6. Сильные стороны партнеров важнее для совместного дела, чем их слабые стороны. Первые необходимо скомбинировать, вторые - нейтрализовать. 7. Вся информация должна поступать к координатору, чтобы можно было сразу же передать ее всем тем, кого от непосредственно касается. 8. Мешает кооперации тот, кто хочет добиться для себя выгоды за счет других участников. 9. Каждый отвечает за свой участок работы, за надежность и соблюдение сроков. 10. В случае той или иной удачи следует поощрять всех, имеющих отношение к данной работе. 11. Все должны быть ознакомлены с типовыми условиями совместной работы (бюджет, предписания, сроки и т. п.).

	<p>12. Если решения принимаются не совместно, они должны быть всем понятны и соответственно обоснованы.</p> <p><i>Вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Со всеми ли требованиями, обозначенными выше, вы согласны? Если с чем-то не согласны - аргументируйте. 2. Какие еще требования, предпосылки необходимы, чтобы конечный результат совместного труда был бы максимальным? 3. Какую менеджер должен провести организационную подготовку для совместной работы сотрудников, чтобы гарантировать успех?
14.	Привести примеры проявления законов организации в практической деятельности предприятий, учреждений, фирм. Обозначить возможные средства и методы обеспечения реализации этих законов.
15.	Составить перечень принципов рационализации организации: а) непосредственно ориентированных на приспособление структур к требованиям потребителей и рынка; б) являющихся основой для проектирования как структуры организации, так и процессов; в) обеспечивающих повышение уровня гибкости организационной структуры.
16.	Используя принцип структуризации, построить дерево показателей товара на основе определения логической соподчиненности следующих параметров: <ul style="list-style-type: none"> • цена товара; • гарантии послепродажного обслуживания; • надежность товара (безотказность и долговечность); • качество товара; • себестоимость изготовления; • экологичность товара; • качество обслуживания; • конкурентоспособность товара; • производительность труда; • качество упаковки
17.	<p>Руководство завода агрегатных станков решило избрать приоритетным направлением улучшения деятельности завода повышение качества продукции, а в перспективе внедрить систему качества в соответствии со стандартами ИСО серии 9000. Из сертификационного центра пригласили эксперта-аудитора по качеству, который должен был оценить сильные и слабые стороны в управлении и разработать рекомендации. Эксперт представил программу повышения качества, одним из разделов которой был раздел по обучению персонала, в первую очередь руководящего звена, принципам и методам управления качеством. На основе анкетирования и опроса работников завода эксперт составил отчет об организационной культуре коллектива, отметив, что организационная культура оказывает прямое воздействие на результативность функционирования любого хозяйствующего субъекта, на повышение качества, на прогрессивное развитие организации. В представленном отчете были выделены аспекты организационной культуры, непосредственно касающиеся проблемы качества (см. форма 1.1).</p> <p>Форма 1.1 АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КОЛЛЕКТИВА ЗАВОДА АГРЕГАТНЫХ СТАНКОВ (ОТНОШЕНИЕ К ПРОБЛЕМЕ КАЧЕСТВА)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Важные разделяемые предположения: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Наши станки соответствуют стандарту. ▪ Улучшать станки дорого. Потребителя устраивает цена наших станков. Они надежны в работе. Значит, ничего пока улучшать не надо. 2. Разделяемые ценности материального мира: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Повышение качества продукции — результат оптимизации процесса производства. ▪ Продукция, отвечающая международным требованиям, является конкурентоспособной. ▪ Надо создать систему эффективного руководства. 3. Разделяемые высказывания: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Мы за качество материалов и комплектующих поставщика не отвечаем. ▪ Руководство решает, мы исполняем. У нас нет разногласий

по качеству работы. 4. Нормы организационного поведения: ▪ Делаем работу согласно технологии, инструкции. Но если что-то не так, сообщаем руководству о невозможности выполнения. ▪ Стараемся выполнять свою работу хорошо, осуществляем самоконтроль. Но сбои бывают из-за недоработок на предыдущих стадиях, операциях. 5. Потенциальные возможности организации (материальная составляющая организационной культуры): ▪ Мы имеем неплохую техническую базу, поэтому наши станки лучшие в регионе. 26 ▪ Если задаться целью, можно в конечном итоге внедрить систему качества на заводе. Но в рамках завода проблема не решается. Мы зависим от поставщиков и потребителей. Вопросы и задания 1. На основе формы 1.1 определите, соответствует ли организационная культура коллектива завода агрегатных станков поставленным целям. Если не соответствует, то следует ли поменять цели или попытаться изменить организационную культуру? Можно ли данную организационную культуру считать в наибольшей степени соответствующей российской культуре? 2. К какому типу относится организационная культура завода: а) признающая необходимость организационных изменений (повышение качества продукции); б) допускающая возможность их осуществления; в) отрицающая их? 3. К какому виду можно отнести организационную культуру завода с точки зрения эффективности использования потенциала организации: а) культура бездейственного использования; б) культура полного экстенсивного использования; в) культура нерационального интенсивного использования; г) культура рационального неинтенсивного использования; д) культура рационального интенсивного использования? 4. Какие методы организационных изменений можно рекомендовать руководству завода для обеспечения реализации поставленных целей?

18. В городе N автомобильный завод выпускает легковые автомобили марки «Искра» с объемом двигателя 2000 см³. Одновременно завод выпускает прицепы для легковых автомобилей, которые составляют 10% от общего объема производства. В связи с тем, что на автомобильном рынке страны появилось большое количество импортных автомобилей аналогичного класса с более высокими потребительскими свойствами, спрос на автомобиль «Искра» снизился на 50% и продолжает падать. Завод потерял свое монопольное положение на внутреннем рынке автомобилей. Происходит затоваривание складов готовой продукцией. Руководство предприятия решило провести исследования с целью определения стратегии и тактики выхода из создавшегося положения, была организована служба маркетинга, подчиненная вице-президенту по сбыту и маркетингу. В результате маркетинговых исследований было установлено следующее:
1. Для дальнейшего выпуска автомобиля марки «Искра» необходимо:
 - снизить расход топлива путем: а) замены двигателя на более экономичный; б) доработки старого двигателя;
 - заменить (улучшить) тормозную систему;
 - снизить себестоимость производства за счет применения более дешевых материалов, стандартизации и унификации узлов и деталей. По предварительным оценкам, такое повышение конкурентоспособности может быть осуществлено за 1,5—2 года при дополнительных инвестициях в размере 20 млрд. руб. Объем производства при стабильном спросе при этом составит 50% от общей мощности завода. 29
 2. В последнее время в связи с интенсивным дачным строительством появился спрос на внутреннем рынке на грузовые автомобили с объемом двигателя до 2000 см³ грузоподъемностью 1,5 т. Спрос на внешнем рынке на автомобили этого класса также растет. Создание грузового автомобиля на базе «Искра» может быть осуществлено за 0,5—1 год (завод уже имеет опытные образцы), оно требует инвестиций в размере 35 млрд. руб. Объем производства может составить до 60% от общего объема производства. 3. Спрос на автомобильные прицепы на внутреннем и внешнем рынке не удовлетворен. Для расширения производства прицепов необходимы инвестиции в размере 5 млрд. руб. с постепенным введением мощностей в течение года и

	<p>увеличением объема производства до 30% от общего. Завод имеет возможность получения кредита на 5 лет в раз- мере 50 млрд. руб. с учетной ставкой банковского процента 50% в год. На основе исходных данных необходимо определить стратегию выхода завода из создавшейся ситуации. Перечень возможных мероприятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести ситуационный анализ внешней среды. Определить факторы прямого и косвенного воздействия на организацию. 2. Конкретизировать формулировку проблемы и изложить ее письменно. 3. Провести анализ внутренних возможностей завода. Опре- делить ассортимент выпускаемой продукции. 4. Определить цели и задачи завода в отношении каждой пла- нируемой продукции. 5. Определить варианты стратегии по каждой планируемой продукции. При этом рассмотреть: стратегии роста, быстрого роста и сокращения. 6. Предложить вариант организационной структуры завода. Определить, какие новые подразделения появятся в связи с изменением номенклатуры.
19.	<p>1. Дать оценку эффективности проекта совершенствования системы ДОУ по технологическому критерию. До совершенствования объем документооборота в организации составлял 100 тыс. документов в год. Из 400 документов, содержащихся в графиках представления документов, 132 было унифицировано. Из массива в 652 документа у восьми режим представления являлся нерациональным. В аппарате управления были разработаны вопросы регистрации, контроля и подписания документов. Существовало 11 регламентирующих документов (инструкции по делопроизводству, графики, технологические схемы и др.). 33 После совершенствования объем документооборота был со- кращен до 85 тыс. документов. Из 237 позиций графика 177 унифицировано. У четырех документов изменена периодичность представления. Регламентация ДО стала осуществляться с помощью 17 документов (установлено, что нормативное количество регламентирующих документов должно составлять 18). Решены вопросы рассмотрения документов на различных уровнях управления, утверждения, удостоверения печатью (кроме согласования). Для объективной оценки существующей организации доку- ментопотоков и изменений, достигнутых в результате их упорядочения, определены следующие коэффициенты: — рациональности маршрутов документопотоков; — стабильности объемов документопотоков; — унификации документов; — рациональности режимов постоянных документопотоков; — регламентированности документопотоков. 2. Сопоставить значения показателей, рассчитанных до совершенствования, с их значениями после рационализации. 3. Сопоставить интегральный коэффициент эффективности системы документационного обеспечения до и после принятия мер по рационализации.</p>
20.	<p>Интрига спора о взаимосвязи этики и управления в условиях рыночной экономики восходит к основоположнику политической экономии Адаму Смиту (1723-1790). Две его основные работы представляют две точки зрения, до сих пор господствующие в дискуссиях по этому вопросу. В работе «Теория нравственных чувств» (1759 г.) Адам Смит писал: «Каким бы эгоистичным, по нашим предположениям, ни был человек, в его натуре, несомненно, заложены принципы, благодаря которым он заинтересован в счастье других людей, и это счастье необходимо ему, хотя он ничего из этого не извлекает, кроме удовольствия видеть это». Фактически это означает признание, что человек по своей природе альтруист, т.е. заботящийся, прежде всего о благе ближнего. Однако тот же Адам Смит более известен как автор совершенно другого высказывания из работы «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.): «Мы ожидаем своего обеда не от благоволения мясника, пивовара или пекаря, а от их заботы о собственной выгоде». Здесь Смит признавал «невидимую руку» рыночной конкуренции первичной в регулировании человеческих отношений и утверждал, что, служа себе, своему эгоизму, люди служат своим ближним лучше, чем, если бы они сознательно стремились к этому. Дайте оценку двум точкам зрения Адама Смита. Верно ли, что менеджер, являющийся сторонником управления на основе доктрины</p>

	свободного рынка в традициях Смита, должен побуждать людей быть эгоистичными? Какой работник способен к более эффективному труду – эгоист или альтруист?
21.	Вы - менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли Вы эту женщину на работу? Почему?
22.	Вы - менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвом море ехать противопоказано. Как вы поступите?
23.	<p>На основе анализа приведенных ниже вариантов проектных концепций сформулировать заложенные в них идеи, которые:</p> <p>а) задают какие-либо конкретные процедуры и оргформы будущих объектов;</p> <p>б) определяют средства, позволяющие получить приемлемые конструкции частного объекта.</p> <p>2. Наметить основные направления конструирования (разработки процедуры новых методов и схемы структур управления для осуществления процедур), которые вытекают из предложенных проектных концепций. Примеры проектных концепций</p> <p>1. Тарифные ставки и должностные оклады должны устанавливаться самим предприятием, исходя из вклада конкретных работников в выполнение плана, в пределах установленного фонда зарплаты. Для рабочих-сдельщиков вести прямую сдельную оплату в сочетании с бригадным подрядом, отменив сдельнопремиальную, которая тормозит повышение производительности труда и высвобождение лишней рабочей силы. Отказаться от премирования служб по показателям работы объединения в целом, установив каждому подразделению свои конкретные показатели. Обеспечить надежную связь УТиЗ с кадровой службой объединения по перспективному планированию численности. Предусмотреть при разработке структуры УтиЗ строгое выполнение принципов единоначалия и централизации функций организации стимулирования.</p> <p>2. Деятельность вспомогательных служб оценивать не по объему выполнения работ, а по бесперебойной работе основного производства. В частности, стимулирование работников ремонтной службы производить по степени отклонений длительности межремонтного периода от норматива с учетом фактических причин досрочного выхода оборудования из строя.</p> <p>3. Изделие до начала подготовки производства на серийный выпуск должно быть изготовлено как опытный образец на специализированных участках, вне серийного производства. Передача документации на серийный выпуск производится комплектно. В цехах организуются участки комплексной проверки оснащения и инструмента до передачи их в производство. Экспериментальная база должна быть создана без увеличения численности рабочих объединения. Комплексная отработка опытного образца — основное дело главных специалистов объединения. 4. При разработке структуры инструментального производства использовать принцип ее соответствия структуре процессов управления, углубить специализацию звеньев управления, повысить ответственность низших звеньев путем делегирования им необходимых прав.</p>
24.	Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...

25.	В выработке нравственной культуры, мужества, в формировании эрудиции, в умении руководить людьми немалую роль играют приемы самосовершенствования. В персональном менеджменте существуют несколько методов самосовершенствования: самооценка, самовнушение, самоободрение, самокорректировка, саморегулирование, самостимулирование, умение управлять своими чувствами. Охарактеризуйте каждый метод.
26.	Вы должны выступить с докладом о проделанной работе перед коллегами фирмы. Вы знаете, что выступаете в числе последних и что многие из присутствующих приблизительно знакомы с тем, о чем Вы будете говорить. Поэтому велика вероятность, что будут слушать Вас невнимательно, вести посторонние разговоры и т.д. Что Вы предпримете для того, чтобы завоевать внимание аудитории и Ваше выступление всем понравилось?
27.	Вы чувствуете, что на работе, дома Вы стали очень часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа перестала приносить Вам удовольствие. Что необходимо предпринять в этом случае?
28.	Существует множество систем здорового питания: вегетарианство, раздельная диета (белки не употребляются с углеводами), сыроедение, питание по Полю Брэггу (употребление только натуральных, нерафинированных продуктов), П. Иванову (голодание 1 сутки в неделю) и т.д. Какой оптимальный способ питания для себя Вы выберете? Как Вы будете твердо придерживаться определенной системы? Обоснуйте свое решение.
29.	Не секрет, что здоровый сон зависит от множества факторов: комфорта, правильности расположения кровати относительно геомагнитных линий, спокойного, расслабленного состояния, времени. Здоровый сон нужно правильно организовать. Как Вы обычно относитесь к данному вопросу и что Вам нужно изменить?
30.	Вы начали интенсивно закаливаться: обливаться холодной водой, ходить пешком по снегу и т.д. Но вот беда, заболели. После выздоровления Вы возобновите закаливающие процедуры или откажетесь от них? Что Вы измените в подходе к закаливанию, чтобы снова не простудиться?
31.	Множество проблем со здоровьем возникает от неправильного дыхания и шумового, стрессового перенапряжения. Какую дыхательную систему Вы бы выбрали для постоянного практикования (дыхание по Бутейко, сахаджи-йога, цигун)? Ежедневно ли Вы бываете на свежем воздухе, умеете слушать тишину и создавать тишину внутри себя? Подумайте, что Вам нужно изменить в своей жизни, чтобы обрести больше энергии, спокойствия, здоровья?
32.	На фоне традиционного российского экспорта энергоносителей, лесоматериалов и других преимущественно сырьевых ресурсов необычно выглядит экспорт готовой продукции из России на японский автомобильный рынок. Серийное производство колесных дисков из алюминиевых сплавов на мощностях научно-производственного объединения «Авиатехнология», а также дисков из магнитных сплавов - на Соликамском магниевом заводе основано на современной технологии. 67 По всем характеристикам российская продукция превосходит зарубежную. Для того чтобы убедиться в этом, японцы устроили российской стороне серьезную проверку: меняли параметры изделий, ставили жесткие требования «к качеству продукции, дизайну и т. д. Однако наши специалисты все сомнения японских деловых партнеров успешно сняли. К тому же Япония не первая страна, где убедились в высоком качестве продукции российских предприятий. У россиян имеется опыт работы с автомобильными

	предприятиями Германии, эта продукция используется на спортивных автомобилях в престижных международных соревнованиях, ею заинтересовались американские фирмы «Дженерал моторе» и «Форд». Вопросы 1. Что является предпосылками успеха российских предприятий на элитных автомобильных рынках? 2. В чем конкретно заключается роль менеджеров российских предприятий по успешному продвижению на мировой рынок готовой продукции?
33.	Вы являетесь свидетелем дискуссии двух своих коллег. Один из них утверждает, что при его работе (большая загруженность, частые территориальные перемещения, высокая интенсивность труда) заниматься своим здоровьем просто некогда, а его «высокомобильный» характер труда с излишком восполняет недостаток физических упражнений. Согласитесь ли Вы с подобной позицией?
34.	Вы – новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение к себе сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит и груз долгов, оставшихся от предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить эффективность труда и организовать слаженную и успешную работу подразделения. Ваши действия в этот период?
35.	Наблюдая за работой своего подчиненного, Вы видите, что он не умеет планировать время, отводимое на выполнение поручений, в результате чего происходят срывы. Что следует предпринять в подобной ситуации?
36.	Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чью точку зрения Вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.

Пример экзаменационного билета по дисциплине «Организационное проектирование» представлен в Приложении А к рабочей программе дисциплины.

4 Типовые задания к практическим занятиям

Примеры заданий для контрольной работы

Для студентов очной формы обучения

Контрольная работа 1 (тема 1-5)

Вариант 1

1. Основные методы организационного проектирования
2. Формальное и неформальное лидерство.
3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Тест:

1. Выберите правильный ответ:

1. Организационные изменения:
 - а) обязательно происходят во всех организациях без исключения;
 - б) стали проводиться в организациях только в конце 20 века;
 - в) должны происходить только в кризисных организациях;
 - г) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.

а

2. Типология видов организационных изменений:

- а) не имеет смысла при планировании и проведении изменений;
- б) имеет практическое и теоретическое значение;
- в) представляет интерес для студентов;
- г) представляет интерес для ученых.

б

3. Цель изменений:

- а) сократить персонал
- б) устранить недостатки во внутренней среде организации
- в) изменить выпускаемые продукты и структуру
- г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации,
- д) адаптировать организацию к изменению внешней среды.

г

4. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:

- а) низкий профессионализм персонала;
- б) внешние и внутренние;
- в) внешние, внутренние, психологические;
- г) логические, социологические, психологические.

б

Вариант 2

1. Методы проектирования структур.

2. Экономические методы управления организацией.

3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Тест:

1. Выберите правильный ответ:

1. Организационные изменения:

- а) обязательно происходят во всех организациях без исключения;
- б) стали проводиться в организациях только в конце 20 века;
- в) должны происходить только в кризисных организациях;
- г) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.

а

2. Типология видов организационных изменений:

- а) не имеет смысла при планировании и проведении изменений;
- б) имеет практическое и теоретическое значение;
- в) представляет интерес для студентов;
- г) представляет интерес для ученых.

б

3. Цель изменений:

- а) сократить персонал
- б) устранить недостатки во внутренней среде организации
- в) изменить выпускаемые продукты и структуру
- г) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации,
- д) адаптировать организацию к изменению внешней среды.

г

4. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:

- а) низкий профессионализм персонала;
- б) внешние и внутренние;
- в) внешние, внутренние, психологические;
- г) логические, социологические, психологические.

Вариант 3

1. Основные методы организационного проектирования
2. Формальное и неформальное лидерство.
3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Тест:**1. Выберите правильный ответ:**

1. При функциональном структурировании организационной системы используют:
 - а) эмпирический подход к организационному проектированию;
 - б) *модули системы, обладающие функциональной завершенностью;*
 - в) морфологические модели организационной системы;
 - г) методы организационно-исследовательской деятельности.
2. Структурное проектирование организационных систем использует:
 - а) приемы логико-семантического анализа;
 - б) *прикладные функции, связанные выполнением основных целей системы;*
 - в) теоретико-игровые модели;
 - г) методы ситуационного анализа.
3. В организационном проектировании используют:
 - а) детерминированные модели
 - б) методы оперативного управления экономическим объектом
 - в) модели эксплуатационного уровня
 - г) *эвристические методы проектирования*
4. В модульном проектировании организационных систем используют:
 - а) модели специальных проектов;
 - б) *типовые организационные структуры;*
 - в) морфологические модели представления знаний;
 - г) методы организационно-исследовательской деятельности.

Вариант 4

1. Процесс организационного проектирования
2. Влияние новаций на общественное и экономическое развитие.
3. Построить программно-целевую систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Тест:**1. Выберите правильный ответ:**

1. Аналитическая стратегия организационных изменений используется:
 - а) при необходимости поддержки получателей изменений, ожидаемом сильном сопротивлении;
 - б) при недостатке информации, власти и полномочий у агентов изменений, ожидаемом сильном сопротивлении;
 - в) при необходимости поддержки заинтересованных сторон, ожидаемом сильном сопротивлении;
 - г) при решении технических проблем.

2. Полное или частичное совпадение у членов группы важнейших физиологических, психологических, социальных свойств, качеств и взглядов, позволяющее им эффективно взаимодействовать, — это ... совместимость (впишите с заглавной буквы слово соответствующее этому определению).
3. Понятие «коллективизм» выражает солидарность и взаимопомощь, единство ... (впишите пропущенное слово с заглавной буквы).
4. Окружение проекта – это ... проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта

Вариант 5

1. Поэтапное проектирование организационной системы.
2. Требования, предъявляемые к системе управления современной организацией.
3. Построить дивизиональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Тест:

1. Выберите правильный ответ:

1. Команда проекта организационных изменений подбирается по:
 - а) личностным характеристикам;
 - б) профессиональным признакам;
 - в) профессиональным и личностным характеристикам.
2. Агент изменений - это:
 - а) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
 - б) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
 - в) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений;
 - г) человек или группа, отвечающая за проведение изменений.
3. Команда проекта изменений в организации:

выполняет функции по подготовке персонала к проведению изменений
 +выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала
 выполняет функции по оценке уровня сопротивления изменениям и его снижению
 выполняет функции, связанные с обоснованием и реализацией предложений по изменению
4. Подвергаемый изменению - это:
 - а) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений;
 - б) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений;
 - в) человек или группа, отвечающая за проведение изменений;
 - г) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений.

Вопросы для собеседования

Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования

1. Какие требования предъявляются к организационному проекту системы управления организацией?
2. Назовите основные объекты организационного проектирования
3. Какие основные этапы организационного проектирования вы знаете?
4. Каковы современные концепции и подходы в изучение организации?
5. Каковы функции современных организаций в обществе?
6. В чем разница между формальной и неформальной организацией.

Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем

1. Как использовать методы моделирования в организационном проектировании?
2. Использование материалов обследований для анализа организации управления.
3. Как использовать экспертные оценки в организационном проектировании?
4. Какие графические методы исследования и проектирования вы знаете?
5. Дайте классификацию статистических методов исследования. Какие статистические модели чаще всего используются?
6. Как распределить полномочия и ответственность в аппарате управления?
7. Какие виды и перспективы развития организационных структур управления торговым предприятием существуют?
8. Какие особенности реформирования известного действующего предприятия торговли можете предложить?

Тема 3. Основные методы организационного проектирования

1. Сформулируйте основные критерии выбора методов исследования системы управления
2. Назовите основные группы методов проектирования системы управления.
2. Как можно использовать матричные методы для анализа технологии?
3. Что такое диагностика системы управления? Методы ее проведения.
4. Назовите основные требования к рациональной организационной структуре.
5. Какие критерии при выборе варианта оценки организационного проекта могут быть использованы?
6. Методы регламентации труда руководителей и специалистов.
7. Каково содержание положений о подразделении и должностных инструкций?

Тема 4. Процесс организационного проектирования

1. Каковы основные стадии и этапы организационного проектирования.
2. Раскройте содержание предпроектной стадии организационного проектирования.
3. Технический и рабочий проект, их содержание и особенности документации, отражающей эти проектные решения.
4. В чем особенности проектирования организационных структур.
5. Какие проблемы возникают при внедрении организационного проекта.

Тема 5. Проектирование организационной структуры управления

1. Что включает структура организационного проекта?
2. Какие основные этапы формирования новой организационной структуры выделяют?
3. Укажите причины вызывающие необходимость изменения организационной структуры управления предприятием.
4. Укажите принципы построения организационных структур управления.
5. Раскройте взаимосвязь выбранной стратегии и организационной структуры управления.
6. Как оценивается эффективность решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.
7. Какими параметрами характеризуется организационная структура управления.

Тема 6. Организационные изменения и их виды.

1. Как можно снизить сопротивляемость персонала внедрению инноваций?
2. Назовите основные разделы технического задания на организационное проектирование.
3. Каковы особенности этапа внедрения организационного проекта?
4. Использование структурных средних (мода, медиана) в организационном проектировании.
5. Методика использования дисперсионного анализа в организационном проектировании.
6. Методика и организация проведения не сплошных выборочных наблюдений.
7. Централизация и децентрализация как элемент проектирования организаций.

Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта

1. В чем состоит разработка организационной структуры управления предприятием в условиях кризиса?
2. Определение критерия выбора альтернативного варианта инновационного проекта, оценка возможного осуществления инновационного проекта.
3. Оценка эффективности инновационного проекта по совокупности технических и экономических параметров.
4. Методы оценки эффективности организационного проекта.

Для студентов заочной формы обучения

Темы контрольных работ (тема 1-7)

Вариант 1

1. Организация как объект исследования и проектирования.
2. Классические модели организационных систем.
3. Построить линейную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 2

1. Сущность и задачи проектирования организационных систем.
2. Современные методики оценки эффективности организационной структуры
3. Построить функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 3

1. Основные методы организационного проектирования
2. Формальное и неформальное лидерство.
3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 4

1. Процесс организационного проектирования
2. Влияние новаций на общественное и экономическое развитие.
3. Построить программно-целевую систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 5

1. Требования, предъявляемые к системе управления современной организацией.
2. Поэтапное проектирование организационной системы.
3. Построить дивизиональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 6

1. Проектирование организационной структуры управления.

2. Способность к быстрой реакции на изменения внешней среды - основа выживаемости организации.

3. Построить линейно-штабную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 7

1. Организационные изменения и их виды.

2. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям.

3. Построить линейно-функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 8

1. Оценка эффективности организационного проекта.

2. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры.

3. Построить бригадную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 9

1. Особенности законов, обеспечивающих функционирование социальных организаций.

2. Экономическое обоснование реализации проектов построения системы управления организацией.

3. Построить линейную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 10

1. Цели организаций: внешняя и внутренняя цель.

2. Внедрение оргпроекта и проблемы, возникающие при этом.

3. Построить функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 11

1. Выбор стратегии при проектировании организации.

2. Моделирование управленческих процессов с использованием математико-статистических методов.

3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 12

1. Цели проектирования организации.

2. Преимущества и недостатки иерархических структур управления.

3. Построить программно-целевую систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 13

1. Классификация целей: функциональная цель, цель-аналог, цель развития

2. Подходы к оргпроектированию.

3. Построить дивизиональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 14

1. Классификация методов проектирования.
2. Синергетический эффект - наиболее эффективный путь решения практических задач.
3. Построить линейно-штабную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 15

1. Аналитические методы проектирования.
2. Мероприятия экономического и социально-психологического характера, повышающие устойчивость организации.
3. Построить линейно-функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 16

1. Эксперимент и его роль в проектировании.
2. Неформальные механизмы и образцы, их функции.
3. Построить бригадную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 17

1. Проектирование управленческих и организационных процедур.
2. Формальная и неформальная организации.
3. Построить линейную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 18

1. Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления.
2. Концепции и подходы в постановке целей проектирования организационных систем.
3. Построить функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 19

1. Методы проектирования структур.
2. Экономические методы управления организацией.
3. Построить матричную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 20

1. Оценка эффективности решений по проектированию организационной структуры управления предприятием.
2. Основные задачи звена управления в условиях рыночной экономики.
3. Построить программно-целевую систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 21

1. Природа организационных изменений.
2. Социально-психологические методы управления организацией.
3. Построить дивизиональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 22

1. Преодоление сопротивления переменам.
2. Типы организационных структур управления.
3. Построить линейно-штабную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 23

1. Методы проектирования и корректировки организационных структур.
2. Перечень структурных единиц организационной структуры предприятий торговли.
3. Построить линейно-функциональную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 24

1. Причины сопротивления организационным изменениям.
2. Методы моделирования управленческих процессов
3. Построить бригадную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Вариант 25

1. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта.
2. Административные методы управления организацией.
3. Построить линейную систему управления торговым предприятием и состоящим из конкретных структурных единиц.

Указания по выбору варианта контрольной работы и оформлению контрольной работы

Выбор варианта контрольной работы осуществляется по специальной таблице по первой букве фамилии студента и по последней цифре номера зачетной книжки:

		Последняя цифра № зачетной книжки									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Начальная буква фамилии студента	А, Б, В, Г, Д, С, Т, Ц, Э	1	4	7	10	13	16	19	22	25	3
	Е, Ж, З, И, К, У, Ф, Ч, Ю	2	5	8	11	14	17	20	23	1	4
	Л, М, Н, О, П, Р, Х, Ш, Я	3	6	9	12	15	18	21	24	2	5

5 Типовые задания к интерактивным занятиям

Эссе:

1. Какова основная цель построения «дерева целей» при анализе организационных систем управления?
2. В чем заключается выбор оптимальных решений с учетом экономических, социальных и других критериев, ограничений по ресурсам, срокам?

3. Дайте оценку расчету ожидаемых технико-экономических результатов совершенствования систем управления?

4. В чем заключается разработка плана внедрения организационного проекта и оценка эффективности его реализации?

Тематика рефератов:

Основные методы организационного проектирования.

Процесс организационного проектирования.

Проектирование организационной структуры управления.

Организационные изменения и их виды.

Оценка эффективности организационного проекта.

5 Типовые задания к интерактивным занятиям

Тематика дискуссий

Дискуссия на тему «Сущность и задачи проектирования организационных систем».

1. Основные методы организационного проектирования.
2. Понятие организационного проектирования.
3. Процесс организационного проектирования.
4. Подходы к организационному проектированию.
5. Организационная рационализация.
6. Проектирование организационной структуры управления.

Дискуссия на тему «Основные методы организационного проектирования».

1. Классификация методов проектирования.
2. Графические методы проектирования.
3. Аналитические методы проектирования.
4. Классификация моделей, используемых в организационном проектировании.
5. Эксперимент и его роль в проектировании.

Дискуссия на тему «Процесс организационного проектирования».

1. Техническое задание на разработку организационного проекта.
2. Технический проект и его содержание.
3. Рабочий проект и особенности документации, отражающей проектные решения.
4. Причины изменения организационной структуры управления предприятием.
5. Взаимосвязь стратегии и организационной структуры управления.
6. Принципы построения организационных структур управления.
7. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры.

Дискуссия на тему «Проектирование организационной структуры управления».

1. Содержание и этапы процесса проектирования организационной структуры.
2. Методы проектирования структур.
3. Природа организационных изменений.
4. Управление изменениями.
5. Меры эффективного проведения изменений: модель Л. Грейнера.

6. Делегирование полномочий.
7. Преодоление сопротивления переменам.
8. Понятие организационного развития.

Дискуссия на тему «Оценка эффективности организационного проекта».

1. Причины сопротивления
2. Оценка эффективности организационного проекта.
3. Сущность эффективности организационного проекта.
4. Основные методы и параметры оценки эффективности организационного проекта.
5. Определение критерия выбора альтернативного варианта организационного проекта.
6. Анализ альтернативного варианта.
7. Принятие решения об использовании альтернативного варианта.

6 Типовые задания к интерактивным лекциям:

Примерный план проблемной лекции на тему «Сущность и задачи проектирования организационных систем»

Время: 2 часа.

Учебные цели занятия: изучить основы организационных изменений, выявить концепцию организационного развития.

Форма проведения занятия: проблемная лекция.

Учебные задания: изучить природу, модель и этапы процесса проектирования организационных систем. Инструкции по проведению и ходу занятия. В начале занятия обосновываются цель и задачи проблемной лекции, определяется проблема для обсуждения. Преподаватель излагает материал, задает вопросы студентам, посвященные проблематике лекции, затем начинается свободная дискуссия на поставленную проблему.

Методические рекомендации:

-студент должен изучить литературу по теме;

-выявить особенности управления проектированием организационных системам.

Вопрос для проведения дискуссии:

1. Выделить понятие оргпроектирования.
2. Каким образом происходит процесса проектирования.
3. Назовите силы сопротивления.
4. Перечислите этапы проведения организационного анализа?

Использование списка литературы, согласно приложение № 1.

Примерный план проблемной лекции на тему «Основные методы организационного проектирования»

Время: 2 часа.

Учебные цели занятия: изучить основные методы организационного проектирования

Форма проведения занятия: проблемная лекция.

Учебные задания: изучить природу, модель и этапы организационного проектирования. Инструкции по проведению и ходу занятия. В начале занятия обосновываются цель и задачи проблемной лекции, определяется проблема для обсуждения. Преподаватель излагает материал, задает вопросы студентам, посвященные проблематике лекции, затем начинается свободная дискуссия на поставленную проблему.

Методические рекомендации:

-студент должен изучить литературу по теме;

-выявить особенности управления организационным проектированием.

Вопрос для проведения дискуссии:

1. Выделить понятие оргпроектирования.
2. Назовите графические методы.
3. Перечислите классификацию моделей, используемых в организационном проектировании?

Использование списка литературы, согласно приложению № 1.

Тематика дискуссий

Круглый стол

Типовые вопросы для проведения заседания круглого стола:

1. Понятие и содержание организационного проектирования
2. Управленческое решение в организационном проектировании: функции, факторы качества, целевая ориентация
3. Методология и методика организационного проектирования
4. Ситуационный подход в планировании и организации проектных работ
5. Этапы организационного проектирования

7 Задания к лабораторным работам

Тема 2 Сущность и задачи проектирования организационных систем

Цель: уметь создавать организационную структуру предприятия.

Задачи:

1. Изучить виды организационных структур.
2. Провести анализ различных типов организационных структур предприятий
3. Получить навыки построения организационных структур в различных офисных приложениях MS Office (инструментарий SmartArt), в MS Visio, и системах моделирования CA ERwin Process Modeler, ARIS, Business Studio.
4. Провести сравнительный анализ процессов построения организационных структур в разных нотациях.

Тема 3. Основные методы организационного проектирования

Методы управления персоналом организационной структуры.

Цель работы: Изучение традиционных методов управления персоналом организации и составление классификации этих методов.

Задание

1. Расклассифицировать нижеприведенные методы управления персоналом по трем основным группам методов
2. В рамках каждой группы выстроить методы в технологическую цепочку по признаку принадлежности к соответствующей функции управления.
3. Классификационную схему представить в виде рисунка.
4. Оформить отчет по установленному образцу.

Тема 4. «Процесс организационного проектирования»

Лабораторная работа «АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ И ФОРМИРОВАНИЕ ОТЧЕТА»

ЦЕЛЬ РАБОТЫ:

1. Ознакомится с основами работы в программе Project Expert. Провести анализ финансовых результатов и формирование отчета.

2. Выполнить работу согласно задания, выданного преподавателем. КРАТКИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СВЕДЕНИЯ В процессе расчетов Project Expert автоматически генерирует стандартные отчетные бухгалтерские документы:

- отчет о прибылях и убытках;
- бухгалтерский баланс;
- отчет о движении денежных средств;
- отчет об использовании прибыли.

На основе данных отчетных бухгалтерских документов осуществляется расчет основных показателей эффективности и финансовых коэффициентов.

Пользователь может разработать несколько вариантов проектов в соответствии с различными сценариями их реализации.

После определения наиболее вероятного сценария проекта он принимается за базовый.

На основе базового варианта проекта производится анализ чувствительности и определяются критические значения наиболее важных факторов, влияющих на финансовый результат проекта. После завершения анализа проекта формируется отчет.

В Project Expert предусмотрен специальный генератор отчета, который обеспечивает компоновку и редактирование отчета по желанию пользователя.

В отчет могут быть встроены не только стандартные графики и таблицы, но также таблицы и графики, построенные пользователем при помощи специального редактора.

Также пользователь имеет возможность встраивания в отчет комментариев в виде текста.

Тема 5. Проектирование организационной структуры управления

В соответствии с деревом целей разработать организационную структуру организации.

Настроить разработанную структуру в программе «1С:ERP Управление предприятием».

2» Краткая характеристика программного продукта «1С:ERP Управление предприятием 2» – инновационное решение для построения комплексных информационных систем управления деятельностью многопрофильных предприятий с учетом лучших мировых и отечественных практик автоматизации крупного и среднего бизнеса.

Прикладное решение создает единое информационное пространство для отображения финансово-хозяйственной деятельности предприятия, охватывая основные бизнес- процессы. В то же время четко разграничивается доступ к хранимым сведениям, а также возможности тех или иных действий в зависимости от статуса работников. На предприятиях холдинговой структуры общая информационная база может охватывать все организации, входящие в холдинг.

Это существенно снижает трудоемкость ведения учета за счет повторного использования разными организациями общих массивов информации. При этом по всем организациям ведется сквозной управленческий и регламентированный (бухгалтерский и налоговый) учет, но регламентированная отчетность формируется отдельно по организациям. Факт совершения хозяйственной операции регистрируется один раз и получает отражение в управленческом и регламентированном учете.

Необходимость повторного ввода информации исключена. Средством регистрации хозяйственной операции является документ, причем для ускорения работы широко используются механизмы подстановки данных «по умолчанию», ввод новых документов на основании ранее введенных. «1С:ERP Управление предприятием 2» включает следующие подсистемы:

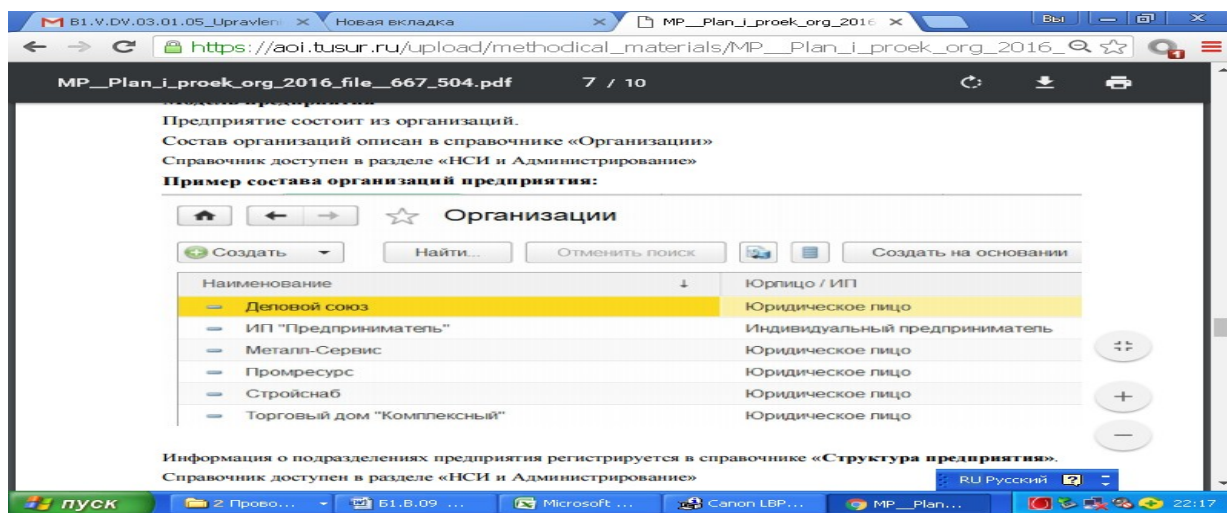
1. Мониторинг и анализ показателей деятельности.
2. Управление производством и оптимизация планирования.
3. Управление затратами и расчет себестоимости.

4. Управление финансами.
5. Бюджетирование, казначейство.
6. Регламентированный учет.
7. Управление взаимоотношениями с клиентами.
8. Управление продажами.
9. Управление закупками.
10. Управление персоналом и расчет заработной платы.
11. Складское хозяйство и управление запасами.
12. Организация ремонтов.

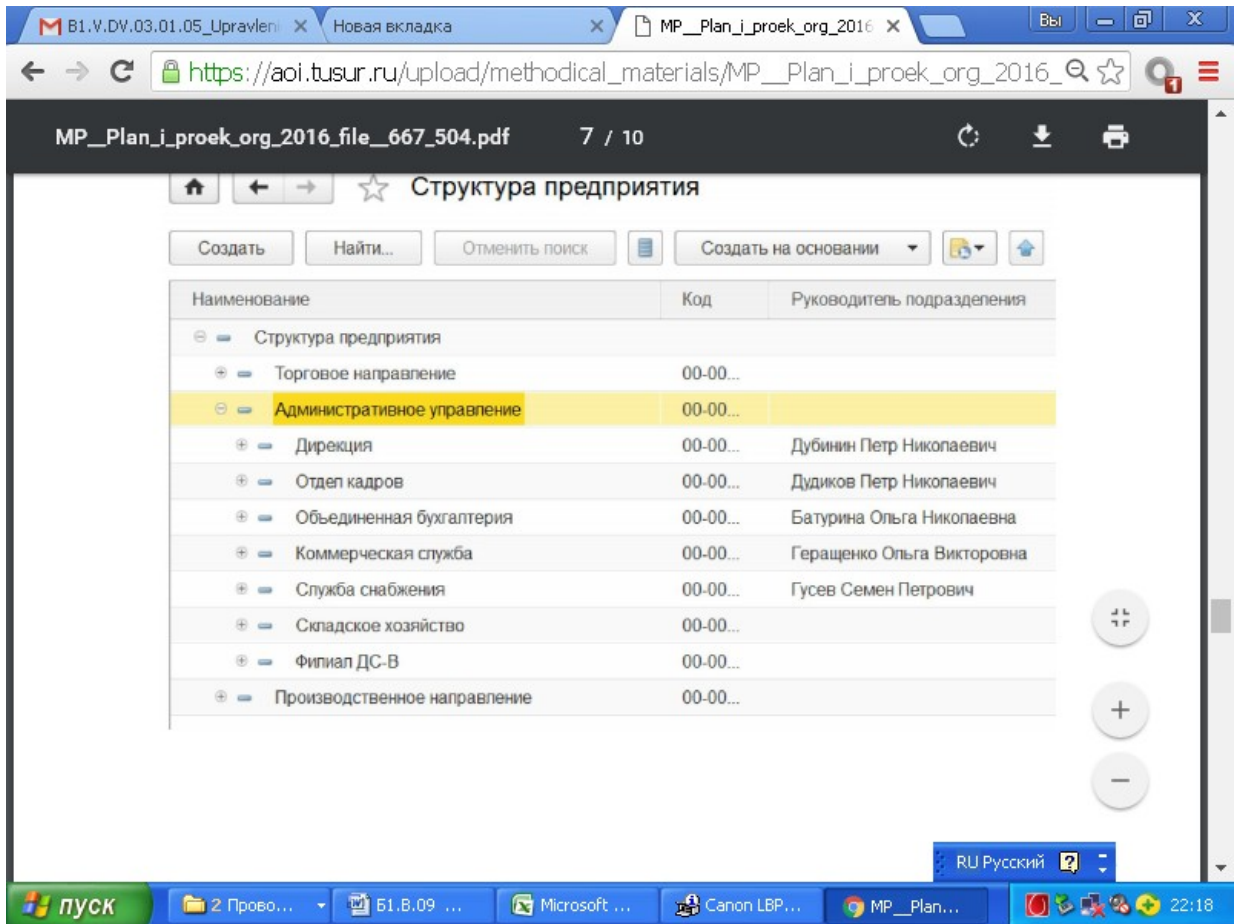
В рамках бюджетирования решается одна из основных задач управления предприятием – комплексная оценка эффективности используемых бизнес-моделей. Ключевыми возможностями бюджетирования являются: моделирование перспективных финансовых состояний предприятия с учетом различных экономических факторов, лимитирование расходов денежных средств, оценка отклонений фактических данных от плановых данных, использование интеграционных связей, комплексный анализ достигнутых результатов. Для контроля и анализа целевых показателей деятельности предприятия можно использовать данные монитора целевых показателей.

Система целевых показателей - приборная панель управления для менеджеров предприятия всех уровней. Использование системы целевых показателей позволяет: своевременно выявлять проблемные участки на любом этапе управления предприятием; контролировать выполнение поставленных целей; анализировать эффективность ключевых процессов предприятия с помощью показателей; • анализировать структуры целей; оценивать текущее состояние бизнеса; топ-менеджерам принимать оптимальные управленческие решения по ключевым процессам на основании данных по целевым показателям предприятия.

7 Модель предприятия Предприятие состоит из организаций. Состав организаций описан в справочнике «Организации» Справочник доступен в разделе «НСИ и Администрирование»



Информация о подразделениях предприятия регистрируется в справочнике «Структура предприятия». Справочник доступен в разделе «НСИ и Администрирование» Пример структуры предприятия:



Представить отчет по результатам работы.

Отчет должен включать:

1. Дерево целей организации.
2. Структуру предприятия в «1С:ERP Управление предприятием 2»

VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Организационное проектирование» представлены в нормативно-методических документах:

Положение об интерактивных формах обучения (<http://www.rea.ru>)

Положение об организации самостоятельной работы студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение об учебно-исследовательской работе студентов (<http://www.rea.ru>)

Организация деятельности студента по видам учебных занятий, работам по дисциплине «Организационное проектирование» представлена в таблице 6.

Таблица 6

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия (форумы, дискуссии, ситуационные задачи)	Проработка рабочей программ, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, решение ситуационных задач, комплексных ситуационных задач.
Контрольная работа (индивидуальные задания, собеседование)	Изучение конспекта лекций, знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.
Эссе	Эссе представляет собой небольшую, свободного изложения творческую работу, выражающую мнение автора о сущности проблемы. Эссе должно быть подготовлено в письменной форме. Объем эссе не должен превышать 3 страниц текста и представляется для проверки и оценки ведущему преподавателю. Тема эссе может быть выбрана студентом как из предлагаемого и рекомендованного преподавателем перечня, так и самостоятельно. Тема эссе может быть предложена студентом, исходя из его желания и научного интереса. Написание эссе осуществляется самостоятельно путем творческого изложения изученных научных материалов и нормативных источников.
Тест	Это особая форма обучения по заданиям преподавателя, при выполнении которых студенты овладевают приемами познавательной деятельности, у них формируется интерес к творческой работе и способность решать творческие и научные задачи. Самостоятельно или под руководством преподавателя

	изучается учебный материал, далее осуществляется тестирование. Важно давать возможность студентам проходить тестирование по небольшим порциям материала (например, по одной теме или разделу) и предоставлять им несколько попыток. После каждой попытки студент имеет возможность проанализировать свои ошибки, еще раз изучить теоретический материал и выполнить тест еще раз.
Лабораторная работа	Важной стороной практических занятий являются упражнения. Основа в упражнении — пример, который разбирается с позиций теории, развитой в лекции. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов — решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющееся предпосылкой правильного мышления и речи.
Дискуссия	Обеспечение организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе посредством обсуждения какого-либо вопроса или проблемы. Это метод интерактивного обучения и особой технологии.
Реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомление со структурой и оформлением реферата
Круглый стол	Закрепление полученных ранее знания, восполнение недостающей информации, формирование умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом, таблица 8.1.

Таблица 8.1

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий и рубежный контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40
Итого	100

Критерии оценки заданий текущего контроля успеваемости обучающегося в семестре

1) Расчет баллов по результатам текущего контроля

Расчет баллов по результатам текущего контроля в 8 семестре представлен в таблице 8:

Таблица 8

Форма контроля	Наименование раздела (темы), выносимых на контроль	Форма проведения контроля	Количество баллов, максимально
Текущий контроль	Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	<i>эссе</i>	0,5
		<i>реферат</i>	0,5
		<i>собеседование</i>	0,5
		итого	1,5
	Тема 2. Сущность и задачи проектирования организационных систем	<i>дискуссия</i>	1,0
		<i>лабораторная работа</i>	1
		<i>тест</i>	0,5
		<i>собеседование</i>	0,5
	итого	2,5	
	Тема 3. Основные методы организационного проектирования	<i>дискуссия</i>	1,0
		<i>лабораторная работа</i>	1
		<i>тест</i>	0,5
		<i>собеседование</i>	0,5
	итого	2,5	
	Тема 4. Процесс организационного проектирования	<i>дискуссия</i>	1,0
		<i>эссе</i>	0,5
		<i>реферат</i>	0,5
		<i>тест</i>	0,5
		<i>собеседование</i>	0,5
		<i>лабораторная работа</i>	1
	итого	3,5	
	Тема 5. Проектирование организационной структуры управления	<i>круглый стол</i>	1
		<i>лабораторная работа</i>	1
<i>тест</i>		0,5	
<i>собеседование</i>		0,5	
<i>контрольная работа №1</i>		1,5	
итого	3,5		
Тема 6. Организационные изменения и их виды.	<i>эссе</i>	0,5	
	<i>реферат</i>	0,5	
	<i>круглый стол</i>	1,0	
	<i>тест</i>	0,5	
	<i>собеседование</i>	0,5	
итого	3,0		
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	<i>дискуссия</i>	1,0	
	<i>эссе</i>	0,5	
	<i>реферат</i>	0,5	
	<i>тест</i>	0,5	
	<i>собеседование</i>	0,5	
итого	2,5		

Всего		20
-------	--	----

2) Критерии оценки заданий к практическим занятиям

Собеседование – 0,5 балла

0,5 балла выставляется студенту, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

0,4 балла выставляется студенту, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

0,3 балла выставляется студенту, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

0,2 балла выставляется студенту, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы.

Тестирование – 0,5 балла

0,5 балла выставляется студенту, при условии его правильного ответа не менее чем на 90% тестовых заданий

0,4 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 70 до 89% тестовых заданий

0,3 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа от 50 до 69% тестовых заданий

0,2 балла выставляется студенту при условии его правильного ответа менее чем на 50% тестовых заданий

лабораторная работа – 1 балла

1 балл студент свободно и уверенно применяет свои знания на практике при решении конкретных задач в лабораторной работе, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, высокий уровень сформированности компетенций, свободное и правильное обоснование принятых решений, задания выполняет верно.

0,7 балла (хорошо) студент твердо знает материал, грамотно и по существу его излагает, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в решении задачи некоторые неточности, задания выполнено с незначительными ошибками.

0,4 балла (удовлетворительно) – студент отвечает на вопросы в лабораторной работе не достаточно полно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, допускаются отдельные погрешности и ошибки, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа, практическое задание не выполнено.

0,2 балла (неудовлетворительно) – студент отвечает на вопросы в лабораторной работе поверхностно и бессистемно, допускает существенные неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень сформированности компетенций и непонимание материала, практическое задание не выполнено.

Контрольная работа (текущий контроль) – 1,5 балла

1,5 балл выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умения уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений,

0,7 балл выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу его излагает, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе на теоретические вопросы или в решении задачи некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

0,4 балла выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, выносимых на контрольную работу тем, необходимыми

для дальнейшего обучения, и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

0,2 балл выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания, выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Эссе – 0,5 балла

0,5 балла – выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию эссе (презентации): обозначена проблема и обоснована ее актуальность, проведен анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, выполнена качественная презентация,

0,4 балла – выставляется студенту, если основные требования к докладу (презентации): выполнены, но присутствуют недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объем реферата, имеются упущения в оформлении презентации,

0,3 балла – выставляется студенту, если имеются существенные отклонения от требований к докладу (презентации). В частности, тема раскрыта частично, допущены ошибки и отсутствуют выводы.

Реферат – 0,5 балла

0,5 балла – выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию реферата (презентации): обозначена проблема и обоснована ее актуальность, проведен анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, выполнена качественная презентация,

0,4 балла – выставляется студенту, если основные требования к реферата (презентации): выполнены, но присутствуют недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объем реферата, имеются упущения в оформлении презентации,

0,3 балла – выставляется студенту, если имеются существенные отклонения от требований к реферата. В частности, тема раскрыта частично, допущены ошибки и отсутствуют выводы.

Дискуссия – 1 балла

1 балла ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы; точная, чёткая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию сторон; соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие контраргументов высказанным аргументам; толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь; отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов; эмоциональность и выразительность речи.

0,7 балла (хорошо) отклонение от темы дискуссии по причине отсутствия видения сути проблемы; допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны; соответствие аргументов выдвинутому тезису, соответствие большинства контраргументов высказанным аргументам; толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца; допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические

ошибки при отсутствии разговорных и просторечных оборотов; эмоциональность и выразительность речи.

0,4 балла (удовлетворительно) намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы; ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов, связанные с нарушением законов логики, неумение отделить факты от субъективных мнений; несоответствие некоторых аргументов выдвинутому тезису или несоответствие некоторых контраргументов высказанным аргументам; проявление личностной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца; допущены разговорные или просторечные обороты, речевые и грамматические ошибки или отсутствует эмоциональность и выразительность речи.

0,2 балла (неудовлетворительно) перескакивание с темы на тему; отсутствие понимания темы дискуссии; повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства или отсутствие фактических доказательств или приведение вместо доказательств субъективных мнений; Отсутствие всякой связи между тезисом, аргументами и контраргументами; прямое игнорирование мнения других участников дискуссии, нападки на оппонентов, препятствие в проведении дискуссии, срыв дискуссии; Небрежное речевое поведение: наличие речевых ошибок, излишнее использование сленга, разговорных и просторечных оборотов; монотонная (или излишне эмоциональная) речь. Качество речи препятствует пониманию высказываемой мысли.

Критерии оценки творческого рейтинга

Распределение баллов осуществляется по решению кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляется в виде следующей таблицы 9.

Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид работы	Количество баллов, максимально
Тема 1. Организация как объект исследования и проектирования	Составление презентации «Современные организации, их развитие на Кубани»	10
Тема 7. Оценка эффективности организационного проекта	Составление презентации «Организационный проект, его эффективность».	10
Итого		20

Таблица 9

Критерии оценки промежуточной аттестации

Экзамен по результатам изучения дисциплины «Организационное проектирование» в 7 семестре проводится по экзаменационным билетам, включающим *два теоретических вопроса и 1 задачу*, и соответствует **40 баллам**. Оценка по результатам экзамена выставляется по следующим критериям:

- правильный ответ на **первый вопрос – 12 баллов;**
- правильный ответ на **второй вопрос – 13 баллов;**
- правильное решение задачи – **15 баллов.**

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в течение семестра. Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

100-балльная	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы)	Критерии оценивания
--------------	---	--------------------------------------	---------------------

система оценки		компетенций)	
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-3	<p>Знает верно и в полном объеме: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсам</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры; методами управления человеческими ресурсами; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		ПК-6	<p>Знает верно и в полном объеме: основы управления проектами различного вида; модели реализации организационных изменений; способы и методы участия в реализации программы организационных изменений; цели, задачи и методы управления проектом; методику и направления проектного анализа; типы и правила построения сетевых моделей в проектном управлении; методы управления проектами и программами; методы управления организационными изменениями на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами; оценить возможности реализации организационных изменений и применить на практике основные методики реализации изменений в организации; проектировать матрицу ответственности по проекту; использовать методы сетевого и календарного планирования проекта; строить дерево целей и дерево результатов проекта; уметь управлять проектом внедрения технологических и продуктовых инноваций и программой организационных изменений с учетом специфики жизненного цикла организации; активно участвовать в командной проектной работе, используя навыки эффективной коммуникации на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками управления проектами и программами технологических, продуктовых и иных инноваций; навыками оценки вероятности неблагоприятных воздействий на внедрение организационных</p>

			<p>изменений; навыками разработки программы изменений организации и участвовать в их реализации; навыками расчета и анализа основных финансовых показателей проекта, навыками использования метода освоенного объема; методами проведения проектного анализа и управления рисками проекта; навыками построения системы мониторинга проекта на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-7	<p>Знает верно и в полном объеме: основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, основы жизненного цикла и фаз организационного проекта; недостатков действующих структур управления на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: проектировать функциональное содержание управленческой деятельности предприятия; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, разрабатывать организационный проект, поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: проектированием организационной структуры; распределением полномочиями и ответственности на основе их делегирования; использования методики организационно-функционального анализа системы управления предприятием; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-10	<p>Знает верно и в полном объеме: основные количественные и качественные модели, используемые при разработке и принятии управленческих решений, в том числе используемые для решения задач управления конкурентоспособностью промышленной продукции, для решения сетевых и прикладных задач управления производственными системами и промышленными организациями</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: осуществлять количественный и качественный анализ информации при разработке и принятии управленческого решения, в том числе решений по</p>

			<p>анализу, оценке и повышению конкурентоспособности промышленной продукции; □ адаптировать модели процесса принятия управленческого решения к конкретным задачам, в том числе к задачам управления конкурентоспособностью промышленной продукции; проектировать и создавать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, адаптировать существующие модели к конкретным задачам менеджмента и развития организации</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: конечными и эвристическими методами разработки управленческих решений; ⊖ механизмами осуществления организационной диагностики на основе применения количественного и качественного анализа объекта управления; ⊖ методами сбора и обработки исходных данных; ⊖ методами статистического анализа различных экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; ⊖ приемами и методами разработки прогнозов</p>
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОПК-3	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсам</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры; методами управления человеческими ресурсами; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		ПК-6	<p>Знает с незначительными замечаниями: основы управления проектами различного вида; модели реализации организационных изменений; способы и методы участия в реализации программы организационных изменений; цели, задачи и методы управления проектом; методику и направления проектного анализа; типы и правила построения сетевых моделей в проектном управлении; методы управления проектами и программами; методы управления организационными изменениями на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p>

			<p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами; оценить возможности реализации организационных изменений и применить на практике основные методики реализации изменений в организации; проектировать матрицу ответственности по проекту; использовать методы сетевого и календарного планирования проекта; строить дерево целей и дерево результатов проекта; уметь управлять проектом внедрения технологических и продуктовых инноваций и программой организационных изменений с учетом специфики жизненного цикла организации; активно участвовать в командной проектной работе, используя навыки эффективной коммуникации на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями:</p> <p>навыками управления проектами и программами технологических, продуктовых и иных инноваций; навыками оценки вероятности неблагоприятных воздействий на внедрение организационных изменений; навыками разработки программы изменений организации и участвовать в их реализации; навыками расчета и анализа основных финансовых показателей проекта, навыками использования метода освоенного объема; методами проведения проектного анализа и управления рисками проекта; навыками построения системы мониторинга проекта на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-7	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <p>основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, основы жизненного цикла и фаз организационного проекта; недостатков действующих структур управления на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>проектировать функциональное содержание управленческой деятельности предприятия; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, разрабатывать организационный проект, поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями:</p> <p>проектированием организационной структуры; распределением полномочиями и ответственности на основе их делегирования; использования методики организационно-функционального анализа</p>

			<p>системы управления предприятием; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-10	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные количественные и качественные модели, используемые при разработке и принятии управленческих решений, в том числе используемые для решения задач управления конкурентоспособностью промышленной продукции, для решения сетевых и прикладных задач управления производственными системами и промышленными организациями</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: осуществлять количественный и качественный анализ информации при разработке и принятии управленческого решения, в том числе решений по анализу, оценке и повышению конкурентоспособности промышленной продукции; □ адаптировать модели процесса принятия управленческого решения к конкретным задачам, в том числе к задачам управления конкурентоспособностью промышленной продукции; проектировать и создавать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, адаптировать существующие модели к конкретным задачам менеджмента и развития организации</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: конечными и эвристическими методами разработки управленческих решений; ∩ механизмами осуществления организационной диагностики на основе применения количественного и качественного анализа объекта управления; ∩ методами сбора и обработки исходных данных; ∩ методами статистического анализа различных экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; ∩ приемами и методами разработки прогнозов</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОПК-3	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсам</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и</p>

			<p>активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры; методами управления человеческими ресурсами; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		ПК-6	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основы управления проектами различного вида; модели реализации организационных изменений; способы и методы участия в реализации программы организационных изменений; цели, задачи и методы управления проектом; методику и направления проектного анализа; типы и правила построения сетевых моделей в проектном управлении; методы управления проектами и программами; методы управления организационными изменениями на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами; оценить возможности реализации организационных изменений и применить на практике основные методики реализации изменений в организации; проектировать матрицу ответственности по проекту; использовать методы сетевого и календарного планирования проекта; строить дерево целей и дерево результатов проекта; уметь управлять проектом внедрения технологических и продуктовых инноваций и программой организационных изменений с учетом специфики жизненного цикла организации; активно участвовать в командной проектной работе, используя навыки эффективной коммуникации на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками управления проектами и программами технологических, продуктовых и иных инноваций; навыками оценки вероятности неблагоприятных воздействий на внедрение организационных изменений; навыками разработки программы изменений организации и участвовать в их реализации; навыками расчета и анализа основных финансовых показателей проекта, навыками использования метода освоенного объема; методами проведения проектного анализа и управления рисками проекта; навыками построения системы мониторинга проекта на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-7	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, основы жизненного цикла и фаз организационного проекта; недостаков</p>

		<p>действующих структур управления на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать функциональное содержание управленческой деятельности предприятия; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, разрабатывать организационный проект, поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: проектированием организационной структуры; распределением полномочиями и ответственности на основе их делегирования; использования методики организационно-функционального анализа системы управления предприятием; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
	ПК-10	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные количественные и качественные модели, используемые при разработке и принятии управленческих решений, в том числе используемые для решения задач управления конкурентоспособностью промышленной продукции, для решения сетевых и прикладных задач управления производственными системами и промышленными организациями</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: осуществлять количественный и качественный анализ информации при разработке и принятии управленческого решения, в том числе решений по анализу, оценке и повышению конкурентоспособности промышленной продукции; адаптировать модели процесса принятия управленческого решения к конкретным задачам, в том числе к задачам управления конкурентоспособностью промышленной продукции; проектировать и создавать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, адаптировать существующие модели к конкретным задачам менеджмента и развития организации</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: конечными и эвристическими методами</p>

			разработки управленческих решений; – механизмами осуществления организационной диагностики на основе применения количественного и качественного анализа объекта управления; – методами сбора и обработки исходных данных; – методами статистического анализа различных экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; – приемами и методами разработки прогнозов
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-3	<p>Не знает на базовом уровне: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции управления человеческими ресурсам</p> <p>Не умеет на базовом уровне: определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами</p> <p>Не владеет на базовом уровне: инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры; методами управления человеческими ресурсами; распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>
		ПК-6	<p>Не знает на базовом уровне: основы управления проектами различного вида; модели реализации организационных изменений; способы и методы участия в реализации программы организационных изменений; цели, задачи и методы управления проектом; методику и направления проектного анализа; типы и правила построения сетевых моделей в проектном управлении; методы управления проектами и программами; методы управления организационными изменениями на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Не умеет на базовом уровне: ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами; оценить возможности реализации организационных изменений и применить на практике основные методики реализации изменений в организации; проектировать матрицу ответственности по проекту; использовать методы сетевого и календарного планирования проекта; строить дерево целей и дерево результатов проекта; уметь управлять проектом внедрения технологических и продуктовых инноваций и программой организационных изменений с учетом специфики жизненного цикла организации; активно</p>

			<p>участвовать в командной проектной работе, используя навыки эффективной коммуникации на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Не владеет на базовом уровне:</p> <p>навыками управления проектами и программами технологических, продуктовых и иных инноваций; навыками оценки вероятности неблагоприятных воздействий на внедрение организационных изменений; навыками разработки программы изменений организации и участвовать в их реализации; навыками расчета и анализа основных финансовых показателей проекта, навыками использования метода освоенного объема; методами проведения проектного анализа и управления рисками проекта; навыками построения системы мониторинга проекта на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-7	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <p>основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, основы жизненного цикла и фаз организационного проекта; недостатков действующих структур управления на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <p>проектировать функциональное содержание управленческой деятельности предприятия; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования, разрабатывать организационный проект, поэтапно контролировать реализацию бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p>Не владеет на базовом уровне:</p> <p>проектированием организационной структуры; распределением полномочиями и ответственности на основе их делегирования; использования методики организационно-функционального анализа системы управления предприятием; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса</p>
		ПК-10	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <p>основные количественные и качественные модели, используемые при разработке и принятии управленческих решений, в том числе используемые</p>

		<p>для решения задач управления конкурентоспособностью промышленной продукции, для решения сетевых и прикладных задач управления производственными системами и промышленными организациями</p> <p>Не умеет на базовом уровне: осуществлять количественный и качественный анализ информации при разработке и принятии управленческого решения, в том числе решений по анализу, оценке и повышению конкурентоспособности промышленной продукции; адаптировать модели процесса принятия управленческого решения к конкретным задачам, в том числе к задачам управления конкурентоспособностью промышленной продукции; проектировать и создавать экономические, финансовые и организационно-управленческие модели, адаптировать существующие модели к конкретным задачам менеджмента и развития организации</p> <p>Не владеет на базовом уровне: конечными и эвристическими методами разработки управленческих решений; механизмами осуществления организационной диагностики на основе применения количественного и качественного анализа объекта управления; методами сбора и обработки исходных данных; методами статистического анализа различных экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; приемами и методами разработки прогнозов</p>
--	--	---

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Рабочая программа дисциплины с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

 И.В. Балашова

Согласовано на заседании УМС Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 7 от 19.03.2020 г.

Председатель



Т.Л. Авагян

Утверждено советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 11 от 26.03.2020 г.

Председатель



А.В. Петровская

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова
Карта обеспеченности дисциплины «Организационное проектирование»
учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

Кафедра экономики и управления

ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) программы _« Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

Уровень подготовки бакалавриат

№ п/п	Наименование, автор	Выходные данные	Количество печатных экземпляров в (шт) ¹	Наличие в ЭБС (да/нет), название ЭБС ²	Количество экземпляров на кафедре (в лаборатории) (шт.)	Численность студентов (чел)	Показатель обеспеченности студентов литературой: = 1(при наличии в ЭБС); или =(столбец4/столбец7) (при отсутствии в ЭБС)
1	2	3	4	5	6	7	8
Основная литература							
1	Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация : учеб. пособие / С.А. Лочан, Л.М. Альбитер, Ф.З. Семенова, Д.С. Петросян ; под ред. Д.С. Петросяна.	М. : ИНФРА-М, 2018. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура). — ISBN: 978-5-16-011880-2 Режим доступа: https://znanium.com/read?pid=969592	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
2	Планирование и проектирование организаций: Учебник для бакалавров/Л.Г.Руденко -	М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.: 60x90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) (Переплёт) ISBN 978-5-394-02497-9 - Режим доступа: https://znanium.com/bookread2.php?	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1

		book=515756					
3	Организационный дизайн. Решения для корпораций, компаний, предприятий : учеб. пособие / под ред. В.В. Кондратьева.	М. : ИНФРА-М, 2018.— 111 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Управление производством). - ISBN: 978-5-16-009751-0 Режим доступа: https://znanium.com/bookread2.php?book=600402	х	да, ЭБС «Znanium»	х	х	1
Всего				3			
Дополнительная литература							
1	Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп.	М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-369-01643-5 - Режим доступа: https://znanium.com/read?id=43193	х	да, ЭБС «Znanium»	х	х	1
2	Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.	М.:Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: https://znanium.com/read?pid=415045	х	да, ЭБС «Znanium»	х	х	1
3	Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах : избр. статьи / С.Д. Резник.	М. : ИНФРА-М, 2018 — 357 с. — (Научная мысль). — ISBN 978-5-16-013570.-Режим доступа: https://znanium.com/read?id=329254	х	да, ЭБС «Znanium»	х	х	1
4	Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И.	М.:Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 - Режим доступа: https://znanium.com/bookread2.php?	х	да, ЭБС «Znanium»	х	х	1

		book=510164					
5	Практический менеджмент: Учебное пособие / Балан В.П., Душкин А.В., Новосельцев В.И. - Воронеж	Научная книга, 2017. - 227 с.: ISBN 978-5- 4446-1040-4 - Режим доступа: https://znanium.com/bookread2.php? book=977123	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
				5			
Всего							

Преподаватель



М.Я. Веприкова

СОГЛАСОВАНО

Зав.кафедрой_



И.В. Балашова

СОГЛАСОВАНО

Библиотекарь



Н.И. Криво

Приложение Б

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ

Факультет экономики, менеджмента и торговли
Кафедра экономики и управления

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Менеджмент
организации»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине «Организационное проектирование»

1.	<i>Организация как объект исследования и проектирования.</i>
2.	<i>Концепции и подходы в изучение организации.</i>
3.	<i>Тест</i>

Преподаватель, к.э.н, доцент

_____ (подпись)

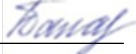
Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

_____ (подпись)


Утверждено на заседании кафедры от _____ г., протокол № _____

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Рабочая программа с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 6 от 27.01.2022 г.

Заведующий кафедрой  И.В. Балашова
Согласовано на заседании методического совета Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
протокол № 4 от 17.02.2022 г.

Председатель  Э.Г. Баладыга

Утверждено 
протокол № _____ советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
10 от 24.02.2022 г.

Председатель  А.В. Петровская