

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

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

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 23.09.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02 Организационное проектирование системы управления персоналом

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

Организ. проект. сист. уп

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом государственной службы и корпораций

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора-2022

Волгоград, 2021 г.

Автор-составитель:

Доктор социологических наук, доцент кафедры управления персоналом
Обухова Л.А.

Заведующий кафедрой:

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,
доцент Обухова Л.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	23
6.1. Основная литература	23
6.2. Дополнительная литература	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	24
6.4. Нормативные правовые документы	24
6.5. Интернет-ресурсы	25
6.6. Иные источники	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	25

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

1.1. Дисциплина Б1.О.02. «Организационное проектирование системы управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-2	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1	Проведение анализа успешных корпоративных практик
ОПК-2	способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1.1	Реализовывать комплексный подход к сбору и обработке данных

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
–	УК-2.1	<p>на уровне знаний: определять цели, стратегии организации, раскрывать сущность проектирования организации, в том числе при проектировании системы управления персоналом</p> <p>на уровне умений: создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>на уровне навыков: проводить анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений</p>
Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	ОПК-2.1.1	<p>на уровне знаний: понимать, как анализировать комплексный подход к сбору данных и их обработки</p> <p>на уровне умений: анализировать данные при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>на уровне навыков: применять на практике анализ и обработку информации по проблемам управления персоналом</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.О.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 18 часов (для очной формы обучения): лекции – 4 часа, практические занятия – 12 часов, консультация к экзамену – 2 часа. Самостоятельная работа составляет 18 часов. Контроль – 36 часов; 16 часов (для заочной формы обучения): 4 часа – лекции, практические занятия -10 часов, консультация к экзамену – 2 часа. Самостоятельная работа – 47 часов. Контроль - 9 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» предусмотрена в следующих семестрах: для обучающихся по очной – в 1 семестре, по заочной форме на 1 курсе в 1-2 семестре.

Дисциплина Б1.О.02 «Организационное проектирование системы управления персоналом» входит в раздел ОП ВО обязательной части дисциплин программы Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.О.06 «HR-аналитика» (3 семестр, очная форма обучения, 2 семестр, заочная формы обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен 1 семестр (очная форма обучения), 1 курс, 2 семестр (заочная форма обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий			
			Л/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	СР	
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика	8	2	2	4	О
Тема 2	Сценарии организационного развития	6		2	4	О
Тема 3	Организация как социальная система	6		2	4	В,Т
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	4		2	2	О
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	6	2	2	2	КС
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	4		2	2	О
	Консультация к экзамену					
Промежуточная аттестация		36				Экз
Всего:		72	4	12	18	

Заочная форма обучения

	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий			
			Л/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	СР	
Тема 1	Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика	10	2		8	О
Тема 2	Сценарии организационного развития	10		2	8	О
Тема 3	Организация как социальная система	10		2	8	В, Т
Тема 4	Организация как объект социального управления: концептуальные стратегические модели	10		2	8	О
Тема 5	Разработка перспективных направлений развития организационных структур	12	2	2	8	КС
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	9		2	7	О
	Консультация к экзамену	2				
Промежуточная аттестация		9				Экз
Всего:		72	4	10	47	

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

Примечание:

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

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

Содержание дисциплины

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

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

Семантика понятий «организация», «Организационное проектирование системы управления персоналом». Историография и методология изучаемой дисциплины (А.А. Богданов, Б.З. Мильнер, П. Друкер, С.С. Фролов, В.А. Баринов, Т.Ю. Иванова, П.Э. Шлендер, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова, А.И. Пригожин). Управленческое предназначение стратегических моделей корпоративного профиля компании. «Внерыночные факторы конкуренции» организации: работа с персоналом как

основным стратегическим партнером и «внутренним» клиентом организации; уникальная ценность бренда; социальное партнерство; стратегическое видение организации; позитивный имидж компании; социальная ответственность бизнеса; профессиональная репутация управленческой команды; лояльность персонала и т.д. Виды организационных структур управления. Методологические основы теории организации. Роль методологии в организационной деятельности.

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

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

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

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

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

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

Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур

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

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

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

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

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

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

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

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

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 6	Организационный проект: процедурная логика проектирования	опрос

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

4.2. Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

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

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания выступления:

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

Критерии оценивания выполнения теста:

- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания опроса

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с правовыми и нормативными актами социального законодательства. Преподаватель учитывает степень осведомленности студента, а также актуальность используемых источников и материалов.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе пяти-бальной системе.

Алгоритм формирования оценки таков:

- вес инициативности $W = 0,1$
- вес актуальности $W = 0,3$
- вес убедительности $W = 0,4$
- вес наличия примеров $W = 0,2$

Результирующая оценка в пяти-бальной шкале (Орез) есть сумма четырех оценок за инициативность (Ои.), актуальность (Оа), убедительность (Оу), наличия примеров (Оп):

$$\text{Орез} = (W_{\text{и}} \times O_{\text{и}}) + (W_{\text{а}} \times O_{\text{а}}) + (W_{\text{у}} \times O_{\text{у}}) + (W_{\text{п}} \times O_{\text{п}})$$

Оценка зачитывается, если студент набрал не менее 30% баллов ($\text{Орез} \geq 3$)

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) соответственно 3 (30%-50%), 4(51%-80%),5(81%-100%) - оценка имеет вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

Критерии оценивания выступления на круглом столе:

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

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, выполнение домашних заданий, тестирования, реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Типовые оценочные средства по темам

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

Тема 1. Организационное проектирование системы управления персоналом: семантика понятия и специфика

1. Семантика понятий «организация», «организационное проектирование системы управления персоналом».
2. Историография и методология современного корпоративного менеджмента.
3. Анализ современных публикаций по изучаемой проблематике (Аганбегяна А.Г., Веснина В.Р., Гуркова И.Б., Дементьевой А.Г., Катькало В.С., Мазура И.П., Мильнера Б.З., Пригожина А.И., Шапиро В.Д.).
4. Методология научного исследования организационных процессов.
5. Организация как социально-экономическая система.
6. Эффективность функционирования организационной структуры.
7. Концептуальная схема организации и ее целевая структура.
8. Конкурентоспособность компании.
9. Позиционный анализ организации.
10. Понятийный банк корпоративного управления.
11. Акционерное общество как основа корпорации.
12. Специфика корпораций в России.
13. Сущность и структура корпоративного управления.

Тема 2. Сценарии организационного развития

1. Организация как совокупность бизнес-процессов.
2. Типология организаций.
3. Альтернативные парадигмы организационного процесса.
4. Теория самоорганизации.
5. Основные организационные модели.
6. Теории лидерства в менеджменте (по С.Р. Филоновичу).
7. Концепции ситуационного лидерства.
8. Организационная структура управления.
9. Принципы построения организационных структур.
10. Организационные формы бизнес-структур: концерн, конгломерат, консорциум, синдикат, пул, ассоциация, стратегический альянс и др.
11. Парадигматический кризис менеджмента.
12. Основные факторы деменеджеризации.

13. Виртуализация и сетизация современных организаций.
14. Перспективы развития организационных структур.
15. Управление организационными процессами.
16. Организационные изменения как фактор устойчивости организации.
17. Кросс-функциональный профессионализм менеджеров.
18. Рациональная самоорганизация как новая парадигма менеджмента.
19. Органы управления корпораций.

Тема 3. Организация как социальная система

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

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

1. Управление знаниями в корпорациях.
2. Инновационный проект и модель жизненного цикла инновационной продукции.
3. Сценарии корпоративного управления.
4. Самообучающаяся организация: семантика понятия.
5. Проектно-ориентированные формы управления корпорациями на основе современных систем менеджмента качества.
6. Корпоративный менеджмент в рамках мультикультурного контекста.
7. Специфика предпринимательских культур и межкультурных различий.
8. Организационные изменения: семантика понятия.
9. Основные виды корпоративных трансформаций. Управление бизнес – портфелем корпорации.
10. Российская модель корпоративного управления.
11. Англо-американская и германская модели корпоративного управления.
12. Корпоративная социальная ответственность: этика бизнеса.

13. Стандарты и кодексы.
14. Банкротство как инструмент корпоративного контроля.

Раздел 2. Технологическое проектирование организационных структур

Тема 5. Разработка перспективных направлений развития организационных структур

1. Корпоративный ассесмент как система взаимосвязанных диагностических методов.
2. Диапазон рабочей полезности предлагаемых диагностических методик: критериальное интервью, экспертный опрос, групповая дискуссия, деловая игра, работа с кейсами, стратегическая сессия, бизнес-симуляция и др.
3. Работа с экспертной группой.
4. Технология организации и проведения оценочных мероприятий.
5. Проведение интеграционной сессии.
6. Подготовка отчета по результатам ассесмент-сессии.
7. Стратегические модели управления организационным развитием.
8. Специфика сценарного анализа.
9. Основные этапы сценарирования.
10. Разработка матрицы сценариев организационного развития.
11. Методики, применяемые с целью диагностики стратегической позиции организации на рынке (SWOT-анализ, модели анализа бизнес-портфеля и конкурентных преимуществ компании, матрица «продукты – рынки» И. Ансоффа, методики анализа конкурентных сил М.Портера, бенчмаркинг, методики BSC, KPI, MBO, PM).
12. Коучинг.
13. Грейдинговая оценка персонала.
14. Профильные бизнес-кейсы.

Тема 6. Организационный проект: процедурная логика проектирования

1. Семантика понятий «управленческий аудит» и «системный мониторинг».
2. Направления аудиторской деятельности.
3. Технологическое проектирование аудиторских процедур.
4. Разработка долгосрочной стратегии развития компании.
5. Оценка результативности и эффективности деятельности компании, ее структурных подразделений.
6. Поведенческие модели участников аудиторской деятельности.
7. Специфические особенности методического инструментария управленческого аудита.
8. Специфика управленческого аудита.
9. Моделирование оценочного инструментария управленческого аудита.
10. Основные профессиональные позиции аудиторов: менеджер проекта, проектировщик, интервьюер, супервизор, оператор первичной обработки данных, эксперт-наблюдатель.
11. Отчетная документация.
12. Условия максимальной достоверности, объективности, оперативности и рентабельности управленческого аудита.
13. Менеджмент корпоративной безопасности.

Вопросы для опроса

1. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.
2. Организационно-управленческие аспекты реализации компетентностного подхода.
3. Результативность и эффективность работы организации.

4. Ассесмент-центр: организация и технология работы.
5. Специфика сбора и анализа управленческой информации.
6. Корпоративный ассесмент-центр как система взаимосвязанных диагностических методов.
7. Разработка корпоративного имиджа организации: алгоритм действий.
8. Планирование и бюджетирование бизнес – процессов компании.
9. Разработка корпоративной политики организации: алгоритм действий.
10. Проектирование корпоративного профиля компании.
11. Специфика проведения стратегических исследований.
12. Управленческий аудит: сущность и прикладное назначение.
13. Организационная диагностика: специфика оценочного инструментария.
14. Алгоритм разработки стратегического плана деятельности компании.
15. Современный концепции корпоративного менеджмента.
16. Оценка интеллектуального капитала организации: цели, функции и прикладное назначение.
17. Командный менеджмент организации.
18. Слияния и поглощения как способ развития корпораций.
19. Модели организационных изменений в организации.
20. Критерии эффективности управления организацией.
21. Технология процесса принятия управленческого решения.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-2	способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1	Проведение анализа успешных корпоративных практик
ОПК-2	способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1.1	Реализовывать комплексный подход к сбору и обработке данных

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------

УК-2.1	<p>- Применяет основные правила и методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также основы толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе</p> <p>- Использует знания основных правил и методов руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, а также знания основ толерантного поведения и восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в трудовом коллективе</p> <p>- Воспринимает социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в трудовом коллективе</p>	<p>- Рассчитывает эффективность структурных решений в кадровой политике</p> <p>- Разрабатывает схемы оргструктуры управления персоналом</p> <p>- Оформляет карьерограмму в соответствии с различиями</p>
ОПК-2.1.1	<p>- Использует уровни мотивации поведения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях, методы мотивирования персонала;</p> <p>- Внедряет информационное обеспечение коммуникационной политики организации, реализовывать знания по коммуникационной лояльности в организационной деятельности.</p> <p>- Привлекает персонал к управлению, развитию внешней и внутренней среды организации</p>	<p>- Перечисляет уровни и метод мотивации</p> <p>- Демонстрирует владение информационно-коммуникационными технологиями в управлении персоналом</p> <p>- Разрабатывает программу вовлечения персонала в организационное развитие</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Организационное проектирование системы управления персоналом: сущность, прикладное назначение.
2. Управление персоналом организации как самостоятельный вид социально-экономической деятельности.
3. Управленческое предназначение организационной диагностики.
4. Стратегия развития бизнеса с точки зрения управления человеческими ресурсами.
5. Управление организацией: система ключевых показателей результативности деятельности.
6. Проектирование корпоративного профиля компании.
7. Организационные структуры: типология.
8. Поведенческие модели сотрудников компании.
9. Развитие организационных структур управления.

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

системы.

51. Стратегемы как долгосрочные конкурентные преимущества компании.

52. Проектирование стандартов фирмы.

53. Система целей организационного проектирования.

54. Методы определения основных параметров функционирования организационной системы.

55. Выбор более эффективного варианта организационного проекта.

56. Разработка сетевой модели планирования и управления процессом выполнения организационного проекта.

Практические задания (кейсы) для экзамена

Кейс: «Проверяй, но доверяй»

Ситуация В компании «Бета» по производству шоколадной продукции после ухода начальника отдела технологии на его место была назначена Екатерина В., которая до этого работала ведущим специалистом. Но вообще-то кандидатов было двое: Екатерина В. и Элиза Н., которая занимала такую же должность, как и Екатерина. Обе имели одинаковый уровень знаний, умений и навыков, но вышестоящие руководители выбрали Екатерину, так как она дольше работала в организации. А у Элизы гораздо больше общий стаж работы. Через полгода стали появляться недостатки в работе Екатерины. По характеру она была очень скрупулезна и проверяла до точки все расчеты и отчеты сотрудников, так как никому не доверяла. В группе были очень квалифицированные сотрудники, которые сдавали все вовремя, и после первых проверок их работы было ясно, что они не допускают ошибок. Но даже спустя два месяца пребывания на должности Екатерина продолжала проверять отчеты опытных сотрудников и новичков и оставалась допоздна. В итоге накопилась усталость, она перестала успевать. Она не прислушивалась к коллегам и делала так, как считала нужным. Учитывая, что премиальные получали на весь отдел, а с отчетами все время запаздывали, руководство стало урезать премиальные на коллектив, а они выплачивались один раз в квартал. Екатерина отвечала на возмущение старых сотрудников тем, что она не может отдельно подавать их отчеты и отдельно результаты работы молодых сотрудников вышестоящему руководству, так как оно требует все одновременно. Поэтому задержки происходят не по ее вине, а потому что у новичков очень много ошибок, и все отчеты приходится задерживать. Следовательно, вполне справедливо, что отдел получает меньше премиальных, чем обычно.

Вопросы и задания

Кто из участников, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию? Что можно сделать, чтобы руководство компании получало отчеты от отдела вовремя? Дайте рекомендации Екатерине: как наладить порядок подачи и проверки работы сотрудников отдела.

Комментарии

Ситуация описывает частный случай, который является показательным и нередко встречается в компаниях. Вновь назначенные руководители не всегда справляются со своей работой, так как не владеют управленческими компетенциями и концентрируют всю работу на себе. Решение подобных кейсов поможет выявить у соискателя навыки организации, делегирования и способность мыслить как руководитель.

Интерпретация ответов на вопросы кейса

Варианты ответов	Как толковать
1. По мнению соискателя, работу подчиненных так или иначе нужно проверять. Этого все равно невозможно избежать. А чтобы Екатерина успевала все проверять, пусть сотрудники сдают отчеты на пару дней пораньше.	В таком ответе соискатель верно определил порядок работы и необходимости проверять работу подчиненных. Но кандидат не делает разграничений между методами работы с более опытными сотрудниками и новичками. Предложенное решение в итоге приведет к тому же результату, так как сотрудники

	начнут торопиться и делать ошибки, что увеличит время проверки для Екатерины. Кандидат ориентируется на процесс, но не на результат.
2. По мнению соискателя, если Екатерина не справляется, то ее можно снять с должности. Это нормальная практика, она ведь подводит целый коллектив. Снижение премии является хорошим стимулом для того, чтобы сотрудники внимательнее относились к своей работе. Поэтому в данной ситуации не нужно ничего менять. Одно лишение премии, может, и не подействует, а вот два-три точно исправят ситуацию.	Исходя из описанной ситуации, Екатерина не справляется только с одной частью своей работы – тайм-менеджментом. Но качество ее работы отвечает требованиям. Поэтому снять ее с должности нет оснований. Решение явно требует не кардинальных мер, а логичных, последовательных действий, чего нет в этом ответе соискателя. У кандидата преобладает эмоциональное мышление. А предложенное решение не обосновано, не подтверждено фактами.
3. Соискатель согласен с решением руководства о выборе Екатерины на должность руководителя отдела, так как она работала именно в этой компании и, значит, лучше знает ее специфику. Предлагает передать часть работ сотрудников на проверку Элизе с дополнительными условиями по оплате или должности для нее. Так как у них один уровень опыта и квалификации, это дает гарантию качества и сокращает время проверки в два раза. Чтобы сократить количество ошибок у новичков, можно назначить опытных сотрудников в качестве наставников.	В таком ответе отражено понимание соискателем, как можно организовать работу сотрудников, чтобы сократились ошибки. Выявлена причинно-следственная связь между источником проблемы и ее последствиями. Продемонстрировано умение рационально использовать время, делегируя полномочия. Превагирует гибкость мышления. Дается многоаспектное решение.

1.1. Ситуация

Исходные данные. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? а) установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не 81 принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других; б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии; в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.; г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

1.2. Практическое задание

Проведите анализ организационной структуры Вашей организации по рассмотренным элементам проектирования. Требуется ли структурные изменения в Вашей организации? Актуальны ли для Вашей организации вышеприведенные типичные проблемы структурирования?

1.3. Практическое задание

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

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

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	<p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).</p>
16-25	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе).</p>

	Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания. Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен ставится студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Экзамен проводится в форме публичного выступления.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса в билете, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти–семи минут.

Обучающийся также готовит решение кейса. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

Методические указания по подготовке к опросу

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

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке доклада:

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

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по подготовке выступления

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

1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
- намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

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

Методические указания по подготовке к тестированию:

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

первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения:

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

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

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

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

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

Методические рекомендации по защите кейсов

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

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

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

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

6.1. Основная литература

1. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. — 4-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 802 с.— Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/135533?category=2144> — ЭБС «Лань»
2. Коротков Э. М. Менеджмент : учебник для СПО / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 566 с.
3. Кузьминов А.В. Управление персоналом организации : методическое пособие [Электронный ресурс]/ Кузьминов А.В. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — ISBN 2227-8397. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/89499.html> - ЭБС «IPRbooks».
4. Попова Е. П. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702.
5. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А.

Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-468825> — ЭБС «Юрайт»

6.2. Дополнительная литература

1. Баринов В.А. Организационное проектирование. – М.: ИНФРА – М, 2014. – 300 с.
2. Барков С.А., Зубков В.И. Социология организаций. – М., 2013. – 525 с.
3. Веснин В.Р. Теория организации в схемах: учебное пособие. – М.: Проспект, 2013. – 735 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Магистр: ИНФРА – М, 2013. – 300 с.
5. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопал Н.Ю. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 130 с.
6. Иванова Т.Ю. Теория организации. – М.: КНОРИУС, 2012. – 145 с.
7. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс]/ Масалова Ю.А. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 324 с. — ISBN 978-5-7014-0731-0 – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/87107.html> - ЭБС «IPRbooks».
8. Предпринимательское право Российской Федерации: учебник / Отв. Ред. Е.П.Губин. – М: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
9. Пригожин А.И. Организации. Системы и люди. – М.: Ленанд, 2015. – 300 с.
10. Шлендер П.Э. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» [Электронный ресурс]/ Шлендер П.Э., Лукашевич В.В., Мостова В.Д. [и др.] ; под редакцией Шлендер П.Э. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. —Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71073.html> - ЭБС «IPRbooks».
11. Soroka Stuart N., Stecula Dominik A., Wlezien, Christopher It's (Change in) the (Future) Economy, Stupid: Economic Indicators, the Media, and Public // Opinion American Journal of Political Science. – Feb2015. – Vol. 59. – Issue 2. – P. 457-474.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Артюхова В. Р. Организационное проектирование как средство оптимизации документационного обеспечения управления организации // Электронное информационное пространство для науки, образования, культуры : материалы III Международной научно-практической интернет-конференции, Орел, 5-6 декабря 2014 г. / ФГБОУ ВПО "Орловский гос. ин-т искусств и культуры" С. 164-169 .
2. Жуков Б. М. Организационное проектирование: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / Б. М. Жуков, В. П. Басенко, А. А. Романов.- М : Дашков и К°, 2011 - 266 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)// Собрании законодательства Российской Федерации от 30 июня 2014 г. N 26 (часть I) ст. 3378

6.5. Интернет-ресурсы

1. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsl.ru / – Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www.rbs.ru / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / – Поисковая система
7. www.rambler.ru / – Поисковая система
8. www.yandex.ru / – Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э.

Баумана

11. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru/> – Гарант
13. <http://www.value-eng.org/> – Общество функционально-стоимостных аналитиков

США

14. <http://www.valuefoundation.org/> – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk/> – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org/> – Канадское общество ФСА
17. [www://uptp.ru](http://www.uptp.ru) / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. <http://www.hrm.ru/> – Портал о кадровом менеджменте
19. <http://www.kadrovik.ru/> – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. <http://www.top-personal.ru/> – сайт журнала «Управление персоналом»

6.6. Иные источники

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

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

Перечень РИД РАНХиГС 2018 года:
2017 год

Базы данных: «Российская судебная практика по роялти и платежам за предоставление внутригрупповых услуг».

- Базы данных: «Система показателей дошкольного и общего образования»;
- Базы данных: «Комплекс визуального анализа результатов сравнительной оценки системы показателей дошкольного и общего образования»;
- Базы данных: «Система показателей для оценки вклада образования в социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации».
- Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты этнографических интервью».
- Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты анкетного опроса»;
- Базы данных: «Барьеры взаимодействия иноэтничных мигрантов и принимающего сообщества на локальном уровне: интервью с жителями района».
- 2018 год
- Базы данных:
- Интеграция мигрантов второго поколения: результаты пилотного опроса детей мигрантов армянского и азербайджанского происхождения/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.
- Оценка эффективности миграционного законодательства: результаты опроса мигрантов из Узбекистана и Таджикистана/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.
- Социологическое исследование факторов многокритериальной бедности – 2017/ Разработчики: Гришина Е.Е., Кузнецова П.О., Галиева Н.И.-РАНХиГС, 2018.
- Квалифицированная миграция в России/ Разработчики: Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Галиева Н.И. -РАНХиГС, 2018.
- Активное долголетие – 2017/ Разработчики: Рогозин Д.М., Галиева Н.И., Вырская М.С. -РАНХиГС, 2018.
- Адаптационные стратегии населения – 2017/ Разработчики: Аврамова Е.М., Логинов Д.М., Галиева Н.И., Каравай А.В.-РАНХиГС, 2018.
- Человек, семья, общество 2017/ Разработчики: Макаренцева А.О., Вырская М.С.-РАНХиГС, 2018.
- Система показателей для сравнительной оценки региональных систем среднего профессионального образования и оценки их вклада в социально-экономическое развитие российских регионов/ Разработчики: Клячко Т.Л., Куклин В.Ж., Семионова Е.А., Токарева Г.С., Виноградов В.А. – РАНХиГС, 2018.