

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:33:17

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе

Теория организации и организационного проектирования

Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «теория организации и организационное проектирование» являются радикальные изменения, происходящие в сфере производственных отношений, приводящие к возрастанию организационного фактора, придающие важность организационному проектированию как методу формальной организации целостных систем. Поэтому ни одна из модернизированных форм целостных образований в сферах общественного существования человечества, в экономике, политике, образовании, культуре, науке не найдут своего конечного воплощения без проведения организационного проектирования. Любые организационные нововведения структурного и процессного характера являются продуктами организационного проектирования. Комплексное проектирование отличается от механического соединения отдельных частей в целое, что представляет собой определение обобщенных характеристик системы как следствия совместного воздействия различных факторов на результат. Теория организации и организационное проектирование, как функция организации, состоит в разработке таких организационных элементов и отношений в создаваемой (моделируемой) системе, при реализации которых возникшее организационное целое обладало бы свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности. В связи с этими требованиями в процессе проектирования должны быть определены необходимые пропорции между элементами системы, осуществлено их пространственное размещение, регламентировано функционирование во времени, установлены наиболее рациональные варианты связей и отношений в современных условиях.

Задачи дисциплины

- получить знания магистрами в области проектирования, конструирования, сбора и обработки информации, формирование умений создания новой организации устойчивой в своем развитии и функционировании в современных экономических условиях;
- приобрести навыки по созданию документационных систем, коммуникативных структур и регулированию информационных потоков в организации;
- подготовить магистров к научно-исследовательской деятельности, в том числе, в междисциплинарных областях, связанной с моделированием, проектированием и совершенствованием объектов профессиональной деятельности и процессов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-4- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

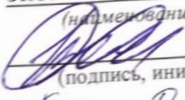
ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

Содержание дисциплины: Общие представления об организации. Организация и система. Типология организаций. Законы организации. Устройство организации. Хозяйственные организации. Организационная структура управления. Организационная культура. Принципы рационализации. Проектирование организационных систем.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета
экономики и менеджмента
(наименование ф-та полностью)

Ткачева Т.Ю.
(подпись, инициалы, фамилия)
« 18 » 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационного проектирования
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

магистерская программа «Управление персоналом организации»
наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и аудита» «18» 01 2018 г., протокол № 24

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Е.А. Бессонова

Разработчик программы [подпись] О.В. Шугаева

Согласовано:

Директор научной библиотеки [подпись] В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «30» 09 2019 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «11» 06 2020 г., протокол № 20.

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

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

1.1 Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «теория организации и организационное проектирование» являются радикальные изменения, происходящие в сфере производственных отношений, приводящие к возрастанию организационного фактора, придающие важность организационному проектированию как методу формальной организации целостных систем. Поэтому ни одна из модернизированных форм целостных образований в сферах общественного существования человечества, в экономике, политике, образовании, культуре, науке не найдут своего конечного воплощения без проведения организационного проектирования. Любые организационные нововведения структурного и процессного характера являются продуктами организационного проектирования. Комплексное проектирование отличается от механического соединения отдельных частей в целое, что представляет собой определение обобщенных характеристик системы как следствия совместного воздействия различных факторов на результат. Теория организации и организационное проектирование, как функция организации, состоит в разработке таких организационных элементов и отношений в создаваемой (моделируемой) системе, при реализации которых возникшее организационное целое обладало бы свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности. В связи с этими требованиями в процессе проектирования должны быть определены необходимые пропорции между элементами системы, осуществлено их пространственное размещение, регламентировано функционирование во времени, установлены наиболее рациональные варианты связей и отношений в современных условиях.

1.2 Задачи дисциплины

- получить знания магистрами в области проектирования, конструирования, сбора и обработки информации, формирование умений создания новой организации устойчивой в своем развитии и функционировании в современных экономических условиях;
- приобрести навыки по созданию документационных систем, коммуникативных структур и регулированию информационных потоков в организации;

- подготовить магистров к научно-исследовательской деятельности, в том числе, в междисциплинарных областях, связанной с моделированием, проектированием и совершенствованием объектов профессиональной деятельности и процессов.

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

Обучающиеся должны **знать:**

- стратегии, тактики и формы социального планирования;
- понимать сущность и социальную значимость своей профессии;
- правила создания организационных структур
- получить представление о процессах, происходящих в организационных системах;
- сущность организации как системы; различать: социальную организацию, хозяйственную организацию;
- теорию организации и ее место в системе научных знаний; закон синергии; закон информированности-упорядоченности; закон самосохранения; закон единства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статистической организации;
- **уметь:**
 - применять профессиональные знания в области организационно-управленческой деятельности;
 - применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности;
 - выделять информацию о сущности организаций, ее взаимоотношениях с другими организациями,
 - определять роли теоретического начала в практическом поведении организации, общении и деятельности людей;
 - понимать природу организации, знать ее основные функции и их механизмы, соотношение социальных факторов в становлении организации;
 - разрабатывать стратегии развития организации, используя инструментарий стратегического менеджмента; использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организаций
 - систематизировать и получать необходимые данные для анализа деятельности в отрасли; оценивать воздействие макроэкономической среды

на функционирование предприятий отрасли, анализировать поведение потребителей на разных типах рынков и конкурентную среду отрасли, разрабатывать маркетинговую стратегию организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.

владеть:

- навыками самостоятельной работы в области проектирования организационных структур.

- владеть принципами динамической организации; принципами рационализации; проектированием организационных систем;

- способами решения ключевых проблем управленческой деятельности;

- навыками обоснования тенденций развития общества организаций и систем управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-4- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» Б1.Б.02 относится к профессиональному циклу, базовая часть. Изучается - 1 курс, 1 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	не предусмотрено
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Общие представления об организации	Цель и задачи теории организации и организационного проектирования. Эволюция развития социальных общностей История развития организационно-управленческой мысли. Жизненный цикл организации и
2	Организация и система	Понятие «система» в современной зарубежной и отечественной литературе. Место организации в классификации систем. Системные свойства организации. Системные принципы организации
3	Типология организаций	Типология организаций по характеру взаимодействия с внешней средой. Типология организаций с точки зрения соотношения естественных условий для деятельности и искусственных усилий персонала и управленцев. Типология с точки зрения целевой направленности организаций. С точки зрения взаимоотношения организации с внешней средой организации делятся также на механистические и органические. По мнению П. Блау и У. Скотта по отношению с внешней средой организации делятся на 4 класса систем. Типология организаций по характеру взаимодействия организации с отдельно взятым работником. С точки зрения соотношения индивидуальных и коллективных интересов организации делятся на корпоративные и индивидуалистские. Типология организаций с точки зрения соотношения степени интеграции работников и контроля за их деятельностью. Типология организаций по характеру взаимодействия работников в организации
4	Законы организации	Особенности социальных законов. Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Закон композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации
5	Устройство организации	Существующие подходы к устройству организации. Видение, миссия, цели и стратегия как важнейшие элементы в устройстве организации
6	Хозяйственные организации	Понятие «хозяйственная организация». Организационно-правовые формы организаций - юридических лиц. Организационно-экономические формы взаимодействия предприятий
7	Организационная структура управления	Понятие организационной структуры управления. Требования к организационной структуре управления. Принципы структурного деления (департаментализации). Типы организационных структур управления
8	Организационная культура	Понятие, свойства и содержание организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. Методы поддержания организационной культуры
9	Принципы рационализации Проектирование	Виды производственных систем. Компоненты организационной деятельности и модели эффективности. Разновидности организационной эффективности. Управление

организационных систем	эффективностью организации. Оценка организационной эффективности. Компоненты организационной деятельности и модели эффективности. Уже при первом подходе к организационной эффективности можно выявить ее сложный характер
------------------------	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел учебной дисциплины	Виды учебной деятельности (в часах)			учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	компетенции
		лекции	лабораторные	практические занятия			
1.	Методологические и социокультурные основания теории организации	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-4	4 - С, Р	ПК-32
2	Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели	2	-	2	У-1, У-2, У-7; М-1	6 - С, Р, Т	ПК-12
3	Организационная система и управление	2	-	2	У-1, У-2, У-6; М-1	8- С, Р	ОПК-12
4	Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации	2	-	2	У-1, У-2, У-6, У-7, М-1	10 - С, Т; Р	ПК-8
5	Организационная среда. Функции организации	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-5	12 - С, Т, Р	ПК-8
6	Организационная управленческая структура. Организационные процессы	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-4, М-1	14 - С, Р	ОПК-4 ПК-8
7	Инфокоммуникационные системы. Организационная культура	2	-	2	У-1, У-2, У-7; М-1	16 - С, Р, Т	ОПК-4 ПК-8
8	Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем	2	-	2	У-1, У-2, У-5, М-1	18- С, Р	ОПК-12 ПК-32

9	Производственная система как объект проектирования. Эффективность организационной деятельности и ее оценка. Организационное проектирование	2		2	У-1, У-2, У-7	С, Р, Т	ПК-12 ПК-32
---	--	---	--	---	---------------	---------	----------------

С- собеседование, Р – реферат, Т – тест

4.2.1 Практические занятия

Практические и лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Срок выполнения	Время затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Методологические и социокультурные основания теории организации	2 нед.	3,9
2	Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели	3-4 нед.	4
3	Организационная система и управление	5-6 нед.	4
4	Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации	7-8 нед.	4
5	Организационная среда. Функции организации	9-10 нед.	4
6	Организационная управленческая структура. Организационные процессы	11-12 нед.	4
7	Инфокоммуникационные системы. Организационная культура	13-14 нед.	4
8	Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем	15-16 нед.	4
9	Производственная система как объект проектирования. Эффективность организационной деятельности и ее оценка. Организационное проектирование	17-18 нед.	4
Итого			35,9

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Технология управления развитием персонала» предусмотрено проведение лекционных занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,1 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые

при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Организационная система и управление (пр.)	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации (пр.)		2
3	Инфокоммуникационные системы. Организационная культура (пр.)		2
4	Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем		2
Итого:			8

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОПК-4- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест	Оценка эффективности службы управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика		
ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования	Технологии управления развитием персонала	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика		

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест Технологии рекрутмента	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		
ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом	Преддипломная практика	
		Современные проблемы управления персоналом Управление организационной культурой Формирование команды	
ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности			
ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя			

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Методологические и социокультурные основания теории организации Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели	ПК-32	Лекция практика Самостоятельная работа	Рефераты	№1	Согласно табл.7.2
				Собеседование	№1-4	
2	Организационная система и управление Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации	ОПК-12	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№2-3	Согласно табл.2
				Тесты	№1	
				Собеседование	№5-13	
3	Методологические и социокультурные основания теории организации Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели Организационная система и управление	ПК-12	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№4-5	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2	
				Собеседование	№14-19	
4	Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации Методологические	ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 6	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2	
				Собеседование	№20-27	

	и социокультурные основания теории организации					
5	Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели	ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 7-8	Согласно табл.7.2
				Тест	№3	
				Собеседование	№28-36	
6	Организационная управленческая структура. Организационные процессы Инфокоммуникационные системы. Организационная культура Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем	ОПК-4 ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 9	Согласно табл.7.2
				Тест		
				Собеседование	№37-42	
7	Производственная система как объект проектирования. Эффективность организационной деятельности и ее оценка. Организационное проектирование Организационная управленческая структура. Организационные процессы Инфокоммуникационные системы. Организационная культура	ОПК-4 ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 10	Согласно табл.7.2
				Тест	№4	
				Собеседование	№43-47	
8	Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем Организационная управленческая структура. Организационные	ОПК-12 ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11	Согласно табл.7.2
				Тест		
				Собеседование	№48-53	

	процессы					
9	Инфокоммуникационные системы. Организационная культура	ОПК-12 ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 12	Согласно табл.7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест 1

1. Кто из данных представителей является основателем общей теории организации?

- а. М. Вебер
- б.Т. Парсонс
- в.А. Богданов

2. Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- а. система
- б. устойчивость
- в. структура

3. Что значит описать систему?

- а. перечислить входящие в систему элементы
- б. определить уровни иерархии системы
- в. определить функцию системы, сформулировать цель, определить совокупность альтернатив ее функционирования

4. Какой устойчивостью обладают открытые системы?

- а. системной
- б. динамической
- в. статической

5. Каковы основные части системы?

- а. вход, взаимодействие, выход
- б. вход, процесс, выход
- в. онтогенез, операция, выход

6. Основатель русского направления теории организации

- а. Керженцев
- б. Мильнер
- в. Богданов

7. Сознательно координируемое социальное образование

- а. институт

- б. организация
 - в. система
8. *Случай, когда системы не имеют входов и выходов во внешнюю среду*
- а. закрытая система
 - б. функциональная система
 - в. открытая система
9. *Множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность*
- а. система
 - б. организация
 - в. структура
10. *Простейшая неделимая часть системы – это*
- а. элемент
 - б. материя
 - в. структура
11. *Какой закон гласит, что: «каждая материальная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении»?*
- а. закон развития
 - б. закон композиции-пропорциональности
 - в. закон синергии
12. *В чем проявляется сущность закона синергии?*
- а. отражает соотношение различных частей организации
 - б. возможности организации как единого целого превышают сумму потенциалов ее отдельных частей
 - в. он имеет два противоречивых начала: стабильность и развитие
13. *Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»?*
- а. закон относительных сопротивлений
 - б. закон самосохранения
 - в. закон равновесия
14. *Какому закону соответствует следующее определение: «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла»?*
- а. закон самосохранения
 - б. закон развития
 - в. закон синергии
15. *Какой закон функционирования организации гласит: для любой организации существует набор таких элементов при котором ее потенциал*

будет существенно больше, либо существенно меньше суммы потенциалов ее элементов:

- а. закон онтогенеза
- б. закон синергии
- в. закон композиции и пропорциональности

16. Основной закон с точки зрения общей теории организации

- а. онтогенеза
- б. синергии
- в. развития

17. Дайте определение закона самосохранения

- а. любая система сознательно или стихийно стремится к сохранению своей качественной определенности
- б. каждая система постоянно стремится к сохранению количественной и качественной определенности
- в. все системы стремятся к самосохранению

18. Развитие – это:

- а. непрерывные изменения системы
- б. постоянные условия существования
- в. самоорганизация

19. Один из этапов биологической организации на протяжении своей жизни

- а. глубинные изменения
- б. зрелость
- в. внешние условия

20. К чему приводит неупорядоченная информация под конкретные задачи

- а. хаос
- б. дезинформация
- в. избыток информации

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Цели проектирования организации.
2. Риски в процессе проектирования.
3. Проектирование и методы корректировки организационных систем.
4. Сущность социального проектирования.
5. Методология оргпроектирования.
6. Виды оргпроектирования.
7. Результативность оргпроектирования.
8. Концепции и подходы в изучение организация.
9. Типы организаций, их функции и факторы деятельности.
10. Система формальных и неформальных отношений в организации.

11. Бюрократия и бюрократизм.
12. Дисфункции бюрократии.
13. Мафия и бюрократия.
14. Организация как элемент социальной системы.
15. Типы и модели оргструктур.
16. Типология власти в организации.
17. Параметры оптимизации деятельности оргструктур.
18. Идентификационная модель организации.
19. Типы организаций и идентификационные модели.
20. Проблема исследования эффективности оргструктур.
21. История научного исследования проектирования оргструктур.
22. Организация как элемент глобального и локального сообщества.
23. Системный подход и системный анализ в проектировании.
24. Классификаций исследований в процессе оргпроектирования.
25. Частонаучные методы проектирования.
26. Оргпроектирование и целеполагания.
27. Прогнозные и плановые методы оргпроектирования.
28. Механизм проектирования организационных систем.
29. Принципы последовательности и параллельности в оргпроектировании.
30. Основные виды работ при создании оргсистем.
31. Специфика формирования оргсистем компаний, имеющих бизнес за рубежом.
32. Основные документы при регистрации компаний в РФ.
33. Приемы и этапы создания организаций в РФ.
34. Методы социологического исследования в оргпроектировании.
35. Анализ и интерпретация социологической информации.
36. Метод эксперимента в оргпроектировании.
37. Экспертные методы исследования и проектирования.
38. Статистика в оргпроектировании.
39. Проективные методы в оргпроектировании.
40. Социологические исследования в оргпроектировании.
41. Типодиагностика организаций.
42. Диагностика оргкультуры.
43. Организационный проект и его структура.
44. Проектирование организации труда.
45. Социологический анализ и оргпроектирование.
46. Модели оргструктур: бюрократическая и диалектическая организация.
47. Механический и органический типы структур.
48. Корпоративная и индивидуалистическая организация.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

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

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы.

Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 <i>Методологические и социокультурные основания теории организации</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №2 <i>Развитие организационного знания: научные школы, исследовательские модели</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №3 <i>Организационная система и управление</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №4 <i>Социальная организация: общая характеристика. Целевые ориентиры организации</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 <i>Организационная среда. Функции организации</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №6 <i>Организационная управленческая структура. Организационные процессы</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №7 <i>Инфокоммуникационные системы. Организационная культура</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №8 <i>Организационные изменения и развитие. Проектирование организационных форм и систем</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №9 <i>Производственная система как объект проектирования. Эффективность организационной деятельности и ее оценка. Организационное проектирование</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
СРС (реферат)	10	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на вопросы.	12	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест № 4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест № 5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	3	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Демчук О.Н., Ефремова Т.А. Теория организации [Текст]: учебное пособие – М.: Флинта, 2009, 264с.
2. Долгов А.И. Теория организации [Текст]: учебное пособие – М.: Флинта, 2011, 224с.
3. Демчук О.Н., Ефремова Т.А. Современные подходы к организационному проектированию [Текст]: учебное пособие – М.: Флинта, 2009, 264с.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Родионова Н.В. Организация исследовательской деятельности [Текст]: учебник для студентов вузов обучающихся по направлению подготовки «менеджмент» М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012, 415с.
5. Организационное поведение [Текст]: практикум под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – М.: ИНФРА- М, 2010.
6. Резник С. Д., Игошина И. А. Организационное поведение [Текст]: практикум. - М.: Инфра-М, 2010.
7. Смирнов С.В., Мурашов Е.П. Организационное поведение (управление поведением человека в организации) [Текст]: учебное пособие. – М.: МГИУ, 2009.

8.3 Перечень методических указаний

1. Экономика управления персоналом [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 080400.62 – Управление персоналом дневной и заочной форм обучения] / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. И. А. Томакова. - Электрон. текстовые дан. (634 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2016. - 26 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Общественные науки и современность
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Справочник кадровика
- Экономист
- Эксперт

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

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14>

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

www.eurofound.eu.int – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Теория организации и организационное проектирование» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Теория организации и организационное проектирование»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей

понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Теория организации и организационное проектирование» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Теория организации и организационное проектирование» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО.

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации а-33 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19).

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)
мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94).

Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/ 2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17"TFT 710 – 2 шт.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие

на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1		стр. <u>1</u>			1	01.09.17	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2		стр. <u>1</u>			1	01.09.17	Приказ Министерства образования и науки РФ от Приказ № 1367 от 19 декабря 2013 г. и изменения к нему Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета
экономики и менеджмента
(наименование Ф-та полностью)
 Ткачева Т.Ю.
(подпись, инициалы, фамилия)
«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория организации и организационного проектирования

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

магистерская программа «Управление персоналом организации»

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курс - 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» января 2017 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и аудита» «___» _____ 20__ г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____ Е.А. Бессонова

Разработчик программы _____ О.В. Шугаева

Согласовано:

Директор научной библиотеки _____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» ____ 20__ г., на заседании кафедры «ЭУиА» «30» 09 2019 г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» ____ 20__ г., на заседании кафедры «_____» «__» _____ 20__ г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» ____ 20__ г., на заседании кафедры «_____» «__» _____ 20__ г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» ____ 20__ г., на заседании кафедры «_____» «__» _____ 20__ г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № __ «__» ____ 20__ г., на заседании кафедры «_____» «__» _____ 20__ г., протокол №__

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и аудита» «18» 01 2018 г., протокол № 24

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Е.А. Бессонова

Разработчик программы [подпись] О.В. Шугаева

Согласовано:

Директор научной библиотеки [подпись] В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «30» 09 2019 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры «ЭУиА» «11» 06 2020 г., протокол № 20.

Заведующий кафедрой _____ [подпись] Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № _____ « _____ » _____ 20 _____ г., на заседании кафедры « _____ » « _____ » _____ 20 _____ г., протокол № _____.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

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

1.1 Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «теория организации и организационное проектирование» являются радикальные изменения, происходящие в сфере производственных отношений, приводящие к возрастанию организационного фактора, придающие важность организационному проектированию как методу формальной организации целостных систем. Поэтому ни одна из модернизированных форм целостных образований в сферах общественного существования человечества, в экономике, политике, образовании, культуре, науке не найдут своего конечного воплощения без проведения организационного проектирования. Любые организационные нововведения структурного и процессного характера являются продуктами организационного проектирования. Комплексное проектирование отличается от механического соединения отдельных частей в целое, что представляет собой определение обобщенных характеристик системы как следствия совместного воздействия различных факторов на результат. Теория организации и организационное проектирование, как функция организации, состоит в разработке таких организационных элементов и отношений в создаваемой (моделируемой) системе, при реализации которых возникшее организационное целое обладало бы свойствами высокой надежности, устойчивости и экономичности. В связи с этими требованиями в процессе проектирования должны быть определены необходимые пропорции между элементами системы, осуществлено их пространственное размещение, регламентировано функционирование во времени, установлены наиболее рациональные варианты связей и отношений в современных условиях.

1.2 Задачи дисциплины

- получить знания магистрами в области проектирования, конструирования, сбора и обработки информации, формирование умений создания новой организации устойчивой в своем развитии и функционировании в современных экономических условиях;
- приобрести навыки по созданию документационных систем, коммуникативных структур и регулированию информационных потоков в организации;

- подготовить магистров к научно-исследовательской деятельности, в том числе, в междисциплинарных областях, связанной с моделированием, проектированием и совершенствованием объектов профессиональной деятельности и процессов.

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

Обучающиеся должны **знать:**

- стратегии, тактики и формы социального планирования;
- понимать сущность и социальную значимость своей профессии;
- правила создания организационных структур
- получить представление о процессах, происходящих в организационных системах;
- сущность организации как системы; различать: социальную организацию, хозяйственную организацию;
- теорию организации и ее место в системе научных знаний; закон синергии; закон информированности-упорядоченности; закон самосохранения; закон единства анализа /синтеза/; закон развития; законы композиции и пропорциональности; специфические законы социальной организации; принципы статистической организации;
- **уметь:**
 - применять профессиональные знания в области организационно-управленческой деятельности;
 - применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности;
 - выделять информацию о сущности организаций, ее взаимоотношениях с другими организациями,
 - определять роли теоретического начала в практическом поведении организации, общении и деятельности людей;
 - понимать природу организации, знать ее основные функции и их механизмы, соотношение социальных факторов в становлении организации;
 - разрабатывать стратегии развития организации, используя инструментарий стратегического менеджмента; использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организаций
 - систематизировать и получать необходимые данные для анализа деятельности в отрасли; оценивать воздействие макроэкономической среды

на функционирование предприятий отрасли, анализировать поведение потребителей на разных типах рынков и конкурентную среду отрасли, разрабатывать маркетинговую стратегию организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы в области проектирования организационных структур.

- владеть принципами динамической организации; принципами рационализации; проектированием организационных систем;

- способами решения ключевых проблем управленческой деятельности;

- навыками обоснования тенденций развития общества организаций и систем управления персоналом.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-4- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория организации и организационного проектирования» Б1.Б.02 относится к профессиональному циклу, базовая часть. Изучается - 1 курс, 1 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	14,1
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	8
экзамен	не предусмотрено
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	14
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Общие представления об организации	Цель и задачи теории организации и организационного проектирования. Эволюция развития социальных общностей История развития организационно-управленческой мысли. Жизненный цикл организации и
2	Организация и система	Понятие «система» в современной зарубежной и отечественной литературе. Место организации в классификации систем. Системные свойства организации. Системные принципы организации
3	Типология организаций	Типология организаций по характеру взаимодействия с внешней средой. Типология организаций с точки зрения соотношения естественных условий для деятельности и искусственных усилий персонала и управленцев. Типология с точки зрения целевой направленности организаций. С точки зрения взаимоотношения организации с внешней средой организации делятся также на механистические и органические. По мнению П. Блау и У. Скотта по отношению с внешней средой организации делятся на 4 класса систем. Типология организаций по характеру взаимодействия организации с отдельно взятым работником. С точки зрения соотношения индивидуальных и коллективных интересов организации делятся на корпоративные и индивидуалистские. Типология организаций с точки зрения соотношения степени интеграции работников и контроля за их деятельностью. Типология организаций по характеру взаимодействия работников в организации
4	Законы организации	Особенности социальных законов. Закон синергии. Закон информированности – упорядоченности. Закон самосохранения. Закон единства анализа и синтеза. Закон развития. Закон композиции и пропорциональности. Специфические законы социальной организации
5	Устройство организации	Существующие подходы к устройству организации. Видение, миссия, цели и стратегия как важнейшие элементы в устройстве организации
6	Хозяйственные организации	Понятие «хозяйственная организация». Организационно-правовые формы организаций - юридических лиц. Организационно-экономические формы взаимодействия предприятий
7	Организационная структура управления	Понятие организационной структуры управления. Требования к организационной структуре управления. Принципы структурного деления (департаментализации). Типы организационных структур управления
8	Организационная культура	Понятие, свойства и содержание организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. Методы поддержания организационной культуры
9	Принципы рационализации Проектирование	Виды производственных систем. Компоненты организационной деятельности и модели эффективности. Разновидности организационной эффективности. Управление

организационных систем	эффективностью организации. Оценка организационной эффективности. Компоненты организационной деятельности и модели эффективности. Уже при первом подходе к организационной эффективности можно выявить ее сложный характер
------------------------	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел учебной дисциплины	Виды учебной деятельности (в часах)			учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	компетенции
		лекции	лабораторные	практические занятия			
1.	Общие представления об организации	0,5	-	0,5	У-1, У-2, У-3, У-4	4 - С, Р	ПК-32
2	Организация и система	1	-	1	У-1, У-2, У-7; М-1	6 - С, Р, Т	ПК-12
3	Типология организаций	0,5	-	0,5	У-1, У-2, У-6; М-1	8- С, Р	ОПК-12
4	Законы организации	0,5	-	1	У-1, У-2, У-6, У-7, М-1	10 - С, Т; Р	ПК-8
5	Устройство организации	0,5	-	0,5	У-1, У-2, У-3, У-5	12 - С, Т, Р	ПК-8
6	Хозяйственные организации	0,5	-	1	У-1, У-2, У-3, У-4, М-1	14 - С, Р	ОПК-4 ПК-8
7	Организационная структура управления	1		0,5	У-1, У-2, У-7; М-1	16 - С, Р, Т	ОПК-4 ПК-8
8	Организационная культура	0,5	-	2	У-1, У-2, У-5, М-1	18- С, Р	ОПК-12 ПК-32

9	Принципы рационализации Проектирование организационных систем	1		1	У-1, У-2, У-7	С, Р, Т	ПК-12 ПК-32
---	---	---	--	---	---------------	---------	----------------

С- собеседование, Р – реферат, Т – тест

4.2.1 Практические занятия

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№ п/п	Наименование практических (семинарских) занятий	Объем, час.
1	Общие представления об организации	0,5
2	Организация и система	1
3	Типология организаций	0,5
4	Законы организации	1
5	Устройство организации	0,5
6	Хозяйственные организации	1
7	Организационная структура управления	0,5
8	Организационная культура	2
9	Принципы рационализации Проектирование организационных систем	1
Итого		8

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Срок выполнения	Время затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Общие представления об организации	2 нед.	5,9
2	Организация и система	3-4 нед.	6
3	Типология организаций	5-6 нед.	6
4	Законы организации	7-8 нед.	6
5	Устройство организации	9-10 нед.	6
6	Хозяйственные организации	11-12 нед.	6
7	Организационная структура управления	13-14 нед.	6
8	Организационная культура	15-16 нед.	6
9	Принципы рационализации Проектирование организационных систем	17-18 нед.	6
Итого			53,9

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Технология управления развитием персонала» предусмотрено проведение лекционных занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,1 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Устройство организации (пр.)	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Принципы рационализации Проектирование организационных систем (пр.)		2
Итого:			4

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОПК-4- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест	Оценка эффективности службы управления персоналом Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Научно-исследовательская работа Преддипломная практика		
ОПК-12 - умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Теория организации и организационного проектирования	Технологии управления развитием персонала	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика		

ПК-4 - умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Теория организации и организационного проектирования	Современные подходы к проектированию рабочих мест Технологии рекрутмента	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Преддипломная практика		
ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом	Современные проблемы управления персоналом Управление организационной культурой Формирование команды	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		
ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Теория организации и организационного проектирования	Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Кадровый консалтинг и аудит	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа		
ПК-32 - владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Теория организации и организационного проектирования Теория и практика кадровой политики государства и организации	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом	
	Научно-исследовательская работа		

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

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)
1	ОПК-4	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы теории организации <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать простые структуры <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками построения организационных структур 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способы делового общения и ораторского искусства <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать организационные и управленческие структуры организаций <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой разработки и реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия) 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - распознавать основные типы организационных структур <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа оценки результатов теоретических и эмпирических исследований
2	ОПК-12 / начальный	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - факторы формирования теории организации как отдельного направления в рамках 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - этапы развития теории организации как науки и ее специфику в рамках 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные и экономические связи и отношения в современных организациях

		<p>общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>управленческой науки Уметь: - выявлять проблемы в структуре организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию Владеть: - методами работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы</p>	<p>управленческого знания Уметь: - применять менеджмент во взаимодействии с подчиненными Владеть: - методами управления конфликтов, возникающих в различных группах, как на профессиональной и национально-конфессиональной «почве».</p>	<p>Уметь: - выявлять взаимодействовать между элементами управленческой структуры Владеть: - искусством управлять людьми в организации толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
3	ПК-4 / начальный	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых</p>	<p>Знать: - принципы развития и закономерности функционирования современных организаций Уметь: - управлять деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом, мотивировать и стимулировать персонал Владеть: - методами социализации и профориентацию в коллективе</p>	<p>Знать: - службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы Уметь: - применять методы современного менеджмента во взаимодействии с подчиненными Владеть: - методами управления конфликтов, возникающих в различных группах, как на профессиональной и национально-конфессиональной «почве».</p>	<p>Знать: - технологию управления коллективом, управление деловой карьерой работников, основы анализа Уметь: - управлять профессиональным ростом работников, организовывать курсы их подготовки и переподготовки, способность к системному мышлению Владеть: - инструментальными средствами анализа профессионального развития персонала предприятия</p>

		<i>и нестандартных ситуациях</i>			(организации), методами анализа и синтеза
4	ПК-8/ начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> - общие характеристики организации, ее внутренней и внешней среды <i>Уметь:</i> - диагностировать основные типы организационных культур <i>Владеть:</i> - навыками оценки последствий и рисков при оценке уровня квалификации персонала.	<i>Знать:</i> - социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала. <i>Уметь:</i> - использовать новые направления развития организаторской и организационно-управленческой мысли в нашей стране, а также за рубежом <i>Владеть:</i> - опытом работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы	<i>Знать:</i> - критерии формальной организации; - законы и принципы развития организаций; <i>Уметь:</i> - применять на практике полученные теоретические знания о региональных формах функционирования и развития организации, их проектировании <i>Владеть:</i> - способами решения ключевых проблем управленческой деятельности.
5	ПК-12 / начальный	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных	<i>Знать:</i> - структуру внутренней и внешней среды <i>Уметь:</i> - способы повышения эффективности принимаемых управленческих решений <i>Владеть:</i> - технологиями организационного дизайна	<i>Знать:</i> - законы и принципы развития организаций <i>Уметь:</i> - применять на практике полученные теоретические знания о региональных формах функционирования и развития организации, их проектировании	<i>Знать:</i> - существующие подходы к организации как к системе, объекту и процессу <i>Уметь:</i> - проектировать бизнес-процессы в организации, а также проводить их оптимизацию и реинжиниринг на предприятии

		обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях		<i>Владеть:</i> - основными подходами к стратегическому планированию	<i>Владеть:</i> - основными подходами к стратегическому планированию
6	ПК-32	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> - формы, принципы статической и динамической организаций, типы организационных структур <i>Уметь:</i> - организовывать простые и более сложные системы и организации <i>Владеть:</i> - навыками проектирования организационных систем с учетом влияния инновационных процессов	<i>Знать:</i> - методологии и технологии процессов сбора и анализа информации о системе или ее отдельном элементе <i>Уметь:</i> - организовывать проекты создания и внедрения информационных систем <i>Уметь:</i> оценивать и прогнозировать риски связанные с управлением персонала <i>Владеть:</i> - процедурами по созданию организационных структур	<i>Знать:</i> - принципы построения социально-экономических организаций с использованием современных информационных технологий <i>Уметь:</i> - проектировать бизнес- процессы в организации, а также проводить их оптимизацию и реинжиниринг на предприятии <i>Владеть:</i> - технологиями организационного дизайна

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Общие представления об организации и Организация система	ПК-32	Лекция практика Самостоятельная работа	Рефераты	№1	Согласно табл.7.2
				Собеседование	№1-4	
2	Типология организаций Законы организации Устройство организации	ОПК-12	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№2-3	Согласно табл.2
				Тесты	№1	
				Собеседование	№5-13	
3	Хозяйственные организации Организационная структура управления Организационная культура	ПК-12	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№4-5	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2	
				Собеседование	№14-19	
4	Принципы рационализации Проектирование организационных систем Общие представления об организации и Организация система	ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 6	Согласно табл.7.2
				Тесты	№2	
				Собеседование	№20-27	
5	Типология организаций Законы организации Устройство организации	ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 7-8	Согласно табл.7.2
				Тест	№3	
				Собеседование	№28-36	
6	Хозяйственные организации Организационная структура управления	ОПК-4 ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 9	Согласно табл.7.2
				Тест		
				Собеседование	№37-42	

	Организационная культура					
7	Принципы рационализации Проектирование организационных систем Общие представления об организации Организация и система	ОПК-4 ПК-8	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 10	Согласно табл. 7.2
				Тест	№4	
				Собеседование	№43-47	
8	Типология организаций Законы организации Устройство организации	ОПК-12 ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11	Согласно табл. 7.2
				Тест		
				Собеседование	№48-53	
9	Хозяйственные организации	ОПК-12 ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 12	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест 1

1. Кто из данных представителей является основателем общей теории организации?

- а. М. Вебер*
- б. Т. Парсонс*
- в. А. Богданов*

2. Какому понятию соответствует определение: «целое, образованное согласованием, взаимоподчинением составляющих его частей, элементов»?

- а. система*
- б. устойчивость*
- в. структура*

3. Что значит описать систему?

- а. перечислить входящие в систему элементы*
- б. определить уровни иерархии системы*
- в. определить функцию системы, сформулировать цель, определить совокупность альтернатив ее функционирования*

4. Какой устойчивостью обладают открытые системы?

- а. системной*
- б. динамической*
- в. статической*

5. Каковы основные части системы?

- а. вход, взаимодействие, выход
 - б. вход, процесс, выход
 - в. онтогенез, операция, выход
6. *Основатель русского направления теории организации*
- а. Керженцев
 - б. Мильнер
 - в. Богданов
7. *Сознательно координируемое социальное образование*
- а. институт
 - б. организация
 - в. система
8. *Случай, когда системы не имеют входов и выходов во внешнюю среду*
- а. закрытая система
 - б. функциональная система
 - в. открытая система
9. *Множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность*
- а. система
 - б. организация
 - в. структура
10. *Простейшая неделимая часть системы – это*
- а. элемент
 - б. материя
 - в. структура
11. *Какой закон гласит, что: «каждая материальная система стремится сохранить в своей структуре все необходимые элементы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении»?*
- а. закон развития
 - б. закон композиции-пропорциональности
 - в. закон синергии
12. *В чем проявляется сущность закона синергии?*
- а. отражает соотношение различных частей организации
 - б. возможности организации как единого целого превышают сумму потенциалов ее отдельных частей
 - в. он имеет два противоречивых начала: стабильность и развитие
13. *Какому закону соответствует следующее определение: «всякая система стремится измениться таким образом, чтобы свести к минимуму эффект внешнего воздействия, сохраняя при этом свою качественную определенность»?*
- а. закон относительных сопротивлений
 - б. закон самосохранения
 - в. закон равновесия

14. *Какому закону соответствует следующее определение: «каждая система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла»?*
- а. закон самосохранения
 - б. закон развития
 - в. закон синергии
15. *Какой закон функционирования организации гласит: для любой организации существует набор таких элементов при котором ее потенциал будет существенно больше, либо существенно меньше суммы потенциалов ее элементов:*
- а. закон онтогенеза
 - б. закон синергии
 - в. закон композиции и пропорциональности
16. *Основной закон с точки зрения общей теории организации*
- а. онтогенеза
 - б. синергии
 - в. развития
17. *Дайте определение закона самосохранения*
- а. любая система сознательно или стихийно стремится к сохранению своей качественной определенности
 - б. каждая система постоянно стремится к сохранению количественной и качественной определенности
 - в. все системы стремятся к самосохранению
18. *Развитие – это:*
- а. непрерывные изменения системы
 - б. постоянные условия существования
 - в. самоорганизация
19. *Один из этапов биологической организации на протяжении своей жизни*
- а. глубинные изменения
 - б. зрелость
 - в. внешние условия
20. *К чему приводит неупорядоченная информация под конкретные задачи*
- а. хаос
 - б. дезинформация
 - в. избыток информации

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Цели проектирования организации.
2. Риски в процессе проектирования.
3. Проектирование и методы корректировки организационных систем.
4. Сущность социального проектирования.
5. Методология оргпроектирования.
6. Виды оргпроектирования.

7. Результативность оргпроектирования.
8. Концепции и подходы в изучение организация.
9. Типы организаций, их функции и факторы деятельности.
10. Система формальных и неформальных отношений в организации.
11. Бюрократия и бюрократизм.
12. Дисфункции бюрократии.
13. Мафия и бюрократия.
14. Организация как элемент социальной системы.
15. Типы и модели оргструктур.
16. Типология власти в организации.
17. Параметры оптимизации деятельности оргструктур.
18. Идентификационная модель организации.
19. Типы организаций идентификационные модели.
20. Проблема исследования эффективности оргструктур.
21. История научного исследования проектирования оргструктур.
22. Организация как элемент глобального и локального сообщества.
23. Системный подход и системный анализ в проектировании.
24. Классификаций исследований в процессе оргпроектирования.
25. Частонаучные методы проектирования.
26. Оргпроектирование и целеполагания.
27. Прогнозные и плановые методы оргпроектирования.
28. Механизм проектирования организационных систем.
29. Принципы последовательности и параллельности в оргпроектировании.
30. Основные виды работ при создании оргсистем.
31. Специфика формирования оргсистем компаний, имеющих бизнес за рубежом.
32. Основные документы при регистрации компаний в РФ.
33. Приемы и этапы создания организаций в РФ.
34. Методы социологического исследования в оргпроектировании.
35. Анализ и интерпретация социологической информации.
36. Метод эксперимента в оргпроектировании.
37. Экспертные методы исследования и проектирования.
38. Статистика в оргпроектировании.
39. Проективные методы в оргпроектировании.
40. Социологические исследования в оргпроектировании.
41. Типодиагностика организаций.
42. Диагностика оргкультуры.
43. Организационный проект и его структура.
44. Проектирование организации труда.

45. Тиологический анализ и оргпроектирование.
46. Модели оргструктур: бюрократическая и диалектическая организация.
47. Механический и органический типы структур.
48. Корпоративная и индивидуалистическая организация.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

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

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий

(БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для текущего контроля по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 <i>Общие представления об организации</i>	0	В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. Практическое задание выполнено не в полном объеме. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет менее 70%	2	В ходе собеседований продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам, полностью выполнены практические работы и задания для самостоятельной работы. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет более 70%.
Практическое занятие №2 <i>Организация и система</i>	0		2	
Практическое занятие №3 <i>Типология организаций</i>	0		2	
Практическое занятие №4 <i>Законы организации</i>	0		2	
Практическое занятие №5 <i>Устройство организации</i>	0		2	
Практическое занятие №6 <i>Хозяйственные организации</i>	0		2	
Практическое занятие №7 <i>Организационная структура управления</i>	0		2	
Практическое занятие №8 <i>Организационная культура</i>	0		2	
Практическое занятие №9 <i>Принципы рационализации Проектирование организационных систем</i>	0		2	
СРС (реферат)	0	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	7	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест 1	0		2	
Тест 2	0		2	
Тест 3	0		2	
Тест 4	0		2	
Тест 5	0		2	
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации используется тестирование с использованием ресурсов электронной информационно-образовательной среды ЮЗГУ <https://do.swsu.org/>.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
2. Барков С. А. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва: Юрайт, 2015. - 395, [1] с.

8.2 Дополнительная учебная литература

3. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.
4. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
5. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения. [Электронный ресурс] / А. П. Тарасов. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 92 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
6. Родионова Н. В. Организация исследовательской деятельности [Текст]: учебник для студентов вузов обучающихся по направлению подготовки «менеджмент». - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 415 с.
7. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / под ред. Г. Р. Латфуллина. - СПб.: Питер, 2006. - 272 с.
8. Резник С. Д. Организационное поведение [Текст] : учебник / С. Д. Резник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 460 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Экономика управления персоналом [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению дисциплины: [для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 080400.62 – Управление персоналом дневной и заочной форм обучения] / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. И. А. Томакова. - Электрон. текстовые дан. (634 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2016. - 26 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Общественные науки и современность

- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Справочник кадровика
- Экономист
- Эксперт

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

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14>

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

www.eurofound.eu.int – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Технология управления развитием персонала» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты

готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Технология управления развитием персонала»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Технология управления развитием персонала» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Технология управления развитием персонала» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО.

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506 Windows 7 Договор IT000012385.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации а-49 (305004, г. Курск, ул. Челюскинцев, 19).

Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocusIN24+

Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета (305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94).

Электронный зал 2 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 1 шт.

ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт.

Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт.

ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17"TFT 710 – 2 шт.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала

(понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1		стр. <u>1</u>			1	01.09.17	Приказ № 263 от 29.03.2017 г. и изменения к нему Приказ № 576 от 31.08.2017 г.
2		стр. <u>1</u>			1	01.09.17	Приказ Министерства образования и науки РФ от Приказ № 1367 от 19 декабря 2013 г. и изменения к нему Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301

