

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Организационное проектирование системы управления персоналом

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Организационное проектирование системы управления персоналом

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 7 семестр, для очно-заочной – 8 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Демонстрирует знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами. УК-2.2. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор. УК-2.3. Демонстрирует способность проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений.	Знать: основные понятия организационного проектирования, его технологию, содержание организационно-управленческого анализа, цели, стратегию организации, виды организационных структур, информационных связей, элементы и типы организационной культуры для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения Владеть: базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно - управленческого анализа для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом,	ОПК-3.1 Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии	Знать: основные понятия организационного проектирования, его технологию, содержание организационно-управленческого анализа, цели,



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	управления персоналом. ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия ОПК-3.4 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	стратегию организации, виды организационных структур, информационных связей и этапы их проектирования, основы проектирования системы управления персоналом для реализации стратегии управления персоналом Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом Владеть: базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно - управленческого анализа для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом
--	---	--	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ П/П	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	УК- 2 Знать: основные понятия организационного проектирования, его технологию, содержание организационно-управленческого анализа, цели, стратегию организации, виды организационных структур, информационных связей, элементы и типы организационной культуры для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для определения круга задач в	Проектирование организаций: основные понятия Технология организационного проектирования и содержание организационно-управленческого анализа Цели, стратегия и структура организации Виды организационных структур и этапы их проектирования. Проектирование	Собеседование, тест, практическое задание, дискуссия	Теоретические вопросы к экзамену №1 - 34 Задания теста № 1-42 Практические задания № 1-6 Курсовая работа



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	<p>рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения</p> <p>Владеть: базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно-управленческого анализа для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения</p> <p>ОПК-3</p> <p>Знать: основные понятия организационного проектирования, его технологию, содержание организационно-управленческого анализа, цели, стратегию организации, виды организационных структур, информационных связей и этапы их проектирования, основы проектирования системы управления персоналом для реализации стратегии управления персоналом</p> <p>Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом</p> <p>Владеть: базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно-управленческого анализа для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом</p>	<p>информационных связей в организации.</p> <p>Организационная культура и структура организации</p>		
2	<p>ОПК-3</p> <p>Знать: основные понятия организационного проектирования, его технологию, содержание</p>	<p>Система управления персоналом и особенности ее проектирования</p>	<p>Собеседование, тест, практическое задание, дискуссия</p>	<p>Теоретические вопросы к экзамену № 35-40</p> <p>Задания теста № 43-</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

организационно-управленческого анализа, цели, стратегию организации, виды организационных структур, информационных связей и этапы их проектирования, основы проектирования системы управления персоналом для реализации стратегии управления персоналом Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом Владеть: базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно-управленческого анализа для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом			52 Практические задания № 7-10 Курсовая работа
--	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

1. Применение организационных моделей управления, которые зарекомендовали себя в организациях со сходными характеристиками – это:

- а) метод организационного моделирования;
- б) метод аналогий;**
- в) экспертное исследование;
- г) структуризации целей.

2. Создание кибернетических или математических моделей управления силами квалифицированных – это:



- а) **метод организационного моделирования;**
 - б) метод аналогий;
 - в) экспертное исследование;
 - г) структуризации целей.
- 3. Проектирование организаций:**
- а) проектирование служебных помещений в создаваемой организации
 - б) подбор персонала для создаваемой вновь организации
 - в) **процесс создания прообраза будущей организации**
 - г) создание полного комплекта чертежей
- 4. Этап проектирования организации, на котором разрабатывается план организационных преобразований, называется этапом:**
- а) анализа эффективности;
 - б) внедрения;
 - в) **собственно проектирования;**
 - г) диагностики.
- 5. Стратегия – это:**
- а) план работы организации;
 - б) **план взаимодействия с конкурентным окружением, позволяющий организации достичь своих целей**
 - в) направление деятельности организации с учетом положения на рынке.
- 6. Какой метод основан на использовании типовых структур управления при проектировании организации?**
- а) организационного моделирования
 - б) структуризации цели
 - в) экспертный
 - г) **аналогий**
- 7. Организация - это:**
- а) коллектив сотрудников, выполняющих общую работу в строгом соответствии с полученным от руководителя заданием.
 - б) **группа людей, объединившихся для достижения определенной цели в области производства товаров, услуг, информации и знаний**
 - в) сложный механизм, состоящий из различных частей и элементов и выполняющий различные функции.
- 8. Что из нижеперечисленного относится к структурным параметрам организации (несколько вариантов ответа)**
- а) внешняя среда
 - б) размер организации
 - в) **формализация**
 - г) **централизация**
- 9. Хозяйственные организации:**
- а) группа людей, объединившихся между собой на основе и взаимной симпатии привязанности
 - б) союзы партии, группы, сформированные по интересам
 - в) **организации специализирующиеся на производстве товаров, услуг или информации**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

10. Общественные организации:

- а) группа друзей, отправившихся во время отпуска в туристический поход
- б) объединение людей, выработавших определенную, общественно значимую цель.**
- в) организации, специализирующиеся на производстве товаров народного потребления.

11. Неформальные организации:

- а) кооперативные организации с небольшой численностью персонала
- б) не зарегистрированные в государственном порядке организации**
- в) объединение людей по интересам вне организации

12. Как называется документ, устанавливающий количественный и качественный состав подразделений предприятия и схематически отражающий порядок их взаимодействия между собой?

- а) организационная структура**
- б) структура предприятия
- в) структура подразделений
- г) структура управления

13. Что из нижеперечисленного относится к контекстуальным параметрам организации (несколько вариантов ответа)

- а) стратегия организации**
- б) структура штата
- в) формализация
- г) размер организации**

14. Какие службы по типологии Минцберга, обеспечивают функционирование остальных элементов организации?

- а) менеджеры среднего звена
- б) вспомогательный персонал**
- в) средняя линия
- г) техноструктура

15. Стратегия организации — это:

- а) глобальная цель компании
- б) примерная схема распределения ресурсов в фирме
- в) способ достижения целей организации**
- г) долгосрочный план действий компании

16. Каким показателем может измеряться уровень формализации в компании?

- а) количество контроллеров деятельности
- б) количество регулирующих документов**
- в) строгость дресс-кода
- г) количество уровней иерархии

17. Генеральная цель организации, выражение смысла ее существования и философии – это:

- а) стратегия организации
- б) миссия организации**
- в) цель организации

18. Отметьте методы организационного проектирования:



а) Экспертно-аналитический

б) Метод аналогий

в) Экономический

г) Кибернетический

19. Этап проектирования организации, на котором разрабатывается план организационных преобразований, называется этапом:

а) анализа эффективности;

б) внедрения;

в) собственно проектирования;

г) диагностики.

20. Важнейшие признаки организации:

а) регистрация в государственных органах;

б) наличие учредителей и финансовой деятельности;

в) наличие не менее двух человек и общей цели;

г) переработка ресурсов в конечный продукт.

21. Влияние организации на другие организации проявляется через:

а) воспитание;

б) социализацию;

в) формирование правовых и договорных взаимоотношений;

г) формирование точек зрения и системы ценностей.

22. Цели организации — это:

а) то, что принципиально отличает конкретную организацию от других;

б) способ ее позиционирования в окружающей среде;

в) ясные и непротиворечивые установки, которые она стремится выполнять;

г) предназначение организации, ее философия.

23. Изменение структуры организации представляет собой:

а) особую форму инвестиций;

б) повышение конкурентоспособности;

в) повышение привлекательности для потребителей;

г) адаптацию к воздействиям внешней среды.

24. Руководитель проекта организационных изменений несет ответственность:

а) за весь ход работы организации;

б) ресурсы и сроки реализации проекта;

в) качество проекта;

г) количественные параметры проекта.

25. Исключите лишнее из признаков, характерных для органических организаций:

а) преобладание доверия, убеждения, а не власти;

б) вопросы развития организации решаются на высшем уровне;

в) замена регламентов работы на принципы;

г) привлечение персонала к постановке целей.

26. Исключите лишнее из элементов организационной культуры:

а) ценности

б) хобби

в) нормы

г) поведение



27. Что такое организационная культура?

- а) совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами**
- б) система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
- в) духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
- г) закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

28. Недостатком какой структуры является слабая координация действий по горизонтали?

- а) линейно -функциональной**
- б) проектной
- в) функционально- организационной
- г) матричной

29. По каким признакам могут выделяться дивизионы в дивизиональной организационной структуре? (несколько вариантов ответа)

- а) продуктовая структура**
- б) региональная структура**
- в) функциональная структура
- г) проектная структура

30. Передача информации в организации между субъектами одного уровня подчиненности - это коммуникации:

- а) параллельные коммуникации;
- б) горизонтальные коммуникации;**
- в) вертикальные коммуникации;
- г) симметричные коммуникации.

31. Для какой организационной структуры характерно то, что исполнитель может иметь двух и более руководителей?

- а) Матричная.**
- б) Дивизиональная.
- в) Модульная.
- г) Функциональная.

32. Выберите инструменты, обеспечивающие горизонтальные информационные связи (возможно несколько вариантов ответа):

- а) Иерархические переадресации.
- б) Компьютерные информационные системы.**
- в) Правила и планы.
- г) Прямые контакты между менеджерами или работниками, решающими определенную проблему.**

33. Что такое организационная культура?

Ответ: организационная культура - это система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемая подавляющим большинством членов организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

34. Как называется процесс передачи информации большому количеству персонала внутри и вне организации?

Ответ: коммуникация

35. Как называется структура, в которой создаются автономные подразделения, руководство которых самостоятельно планирует свою работу, решает текущие вопросы, отвечает за результаты своей деятельности и за получение прибыли?

Ответ: дивизиональная

36. Как называется структура, при которой члены проектного подразделения подчиняются как руководителю проекта (проектного подразделения), так и руководителям функциональных подразделений, в которых они работают на постоянной основе?

Ответ: матричная

37. Дайте определение организации.

Ответ: организация – это объединение людей для совместного достижения поставленных целей, действующих на основе установленных правил и процедур

38. Как называется комплекс работ по созданию организации, формированию структуры ее управления, обеспечению информационных связей в ней.

Ответ: организационное проектирование

39. Какой метод организационного проектирования предполагает применение организационных форм и механизмов управления, которые оправдали себя в организациях со сходными организационными характеристиками (целями, типом технологии, спецификой организационного окружения, размером и т. п.), по отношению к проектируемой организации.

Ответ: метод аналогий

40. Как называется исследовательская деятельность, направленная на изучение системы целей организации и стратегий их достижения, организационной структуры управления, управленческих процессов и организационной культуры.

Ответ: организационно – управленческий анализ

41. Дайте определение миссии организации.

Ответ: миссия организации – это генеральная цель организации, выражение ее основного смысла и философии.

42. Как называется общая концепция того, как будут достигнуты цели организации, решены текущие проблемы и распределены необходимые для этого ресурсы?

Ответ: стратегия организации

43. Совокупность функциональных подсистем, призванных управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, называют:

- а) служба управления персоналом;
- б) отдел маркетинга;
- в) финансово-экономический отдел;
- г) администрация;
- д) отдел рекламы.

44. Среди инновационных функций службы управления персоналом выделяют функции:



- а) воспитательную;
 - б) административную;
 - в) правового и информационного обеспечения;
 - г) **мониторинг рынка труда;**
 - д) контроль за численностью персонала.
- 45. Функции службы управления персоналом выполняет один специалист при условии, что он работает на предприятии:**
- а) малом;
 - б) среднем;
 - в) промышленном.
- 46. Достижение минимальных необходимых затрат на построение и содержание организационной структуры управления характеризует принцип:**
- а) гибкости;
 - б) специализации;
 - в) единства прав и ответственности;
 - г) разграничения полномочий;
 - д) **экономичности.**
- 47. Исключите лишнее из этапов формирования организационной структуры службы управления персоналом:**
- а) структурирование целей системы управления персоналом;
 - б) определение прав и ответственности подсистем;
 - в) построение конфигурации организационной структуры;
 - г) **подбор необходимого персонала;**
 - д) установление связей между подсистемами организационной структуры.
- 48. Наиболее простые формы связи существуют между субъектом и объектом управления, во главе каждого подразделения стоит один руководитель, а каждый сотрудник отдела подчиняется только указанному руководителю в организационной структуре:**
- а) элементарной;
 - б) **линейной;**
 - в) функциональной;
 - г) комбинированной;
 - д) продуктовой.
- 49. Анализирует и регулирует конфликты в организации, управляет ими, осуществляет социально - психологическую диагностику отдел:**
- а) найма и учета персонала;
 - б) **трудовых и социальных отношений;**
 - в) обучения и развития;
 - г) стимулирования и оплаты труда;
 - д) планирования и маркетинга персонала.
- 50. Преимуществом какого вида структуры службы управления персоналом является близость ко всем сферам руководства организации, а недостатком — неопределенный статус службы управления персоналом:**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- а) подчиненность службы управления персоналом руководителю по администрированию;
- б) подчиненность службы управления персоналом в качестве штабного органа без определения статуса в системе управления;**
- в) подчиненность службы управления персоналом в качестве штабного органа высшему руководству с определением статуса;
- г) подчиненность службы управления персоналом высшему руководству.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Понятие организации и функции организации как социальной системы.
2. Роль организаций в жизни современного общества.
3. Классификация организаций и их характеристика.
4. Эволюция взглядов на организацию и ее проектирование.
5. Структурные и контекстуальные параметры организации.
6. Понятие, сущность, задачи организационного проектирования.
7. Методы организационного проектирования.
8. Этапы организационного проектирования.
9. Общие положения организационно-управленческого анализа организации.
10. Установление рабочих отношений с исследуемой организацией.
11. Методы сбора необходимой информации.
12. Выявление и анализ системы целей организации и стратегий их достижения.
13. Формирование миссии, целей организации для ее проектирования.
14. Общее определение миссии, её управленческая ценность, основные недостатки, встречающиеся при формировании миссии.
15. Декомпозиция миссии на составляющие её цели, правила построения «дерева целей».
16. Стратегия организации и ее типы.
17. Типология стратегий Майлза и Сноу.
18. Модель конкурентных стратегий Портера.
19. Влияние стратегии на формирование структуры организации.
20. Определение организационной структуры, формальная и неформальная структура.
21. Традиционные организационные структуры: линейная, линейно-функциональная, дивизиональная.
22. Современные организационные структуры: проектная, матричная, модульная.
23. Современные гибридные организации.
24. Понятие коммуникаций в организации и виды коммуникативных (информационных) связей в организации.
25. Инструменты организации коммуникативных связей в организации.
26. Понятие организационной культуры, ее цели и задачи.
27. Типы организационной культуры.
28. Внешняя среда организации: микро и макроокружение.
29. Теория стейкхолдеров.
30. Понятие межорганизационных связей.
31. Организация взаимосвязей с позиции теории ресурсной зависимости.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

32. Создание сетей сотрудничества.
33. Экологический подход к организации взаимосвязей.
34. Институциональный подход к организации взаимосвязей.
35. Цели и функции, элементы системы управления персоналом.
36. Понятие, стадии и этапы организационного проектирования системы управления персоналом.
37. Организационная структура системы управления персоналом.
38. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
39. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
40. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации. Сформулируйте миссию и систему целей компании.	Сформулировать миссию, цель, построить небольшое дерево целей
2.	Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации и опишите контекстуальные параметры организации.	1. Размер 2. Организационная технология 3. Внешняя среда 4. Цели и стратегия организации 5. Организационная культура
3.	Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации и опишите структурные параметры организации.	1. Формализованность 2. Специализация 3. Иерархия власти 4. Централизация 5. Профессионализм 6. Структура штата
4.	Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации, укажите: а) отрасль; б) выпускаемый продукт/услугу; в) территориальное размещение; г) размер компании; д) используемые технологии. Обоснуйте схему организационной структуры, в наибольшей степени соответствующей целям и специфике работы организации.	
5.	Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации, укажите тип ее организационной структуры. Обоснуйте, какие факторы в наибольшей степени повлияли на тип организационной структуры предприятия.	
6.	В организацию пришел новый руководитель. Он произвел ряд изменений. Во-первых, преобразовал систему управления, сделав ее более гибкой и приспособленной к организации, сократив при этом ее численность и количество структурных подразделений. Во-вторых, ввел новую систему разделения труда, четко определив функции каждого подразделения и сотрудника. В-третьих, построил на новых, более творческих и инициативных началах работу. В-четвертых, поставил оплату труда в строгую зависимость от работы каждого и всего коллектива в целом. В-	С приходом нового руководителя наблюдается эффект организации, а именно организационный (если говорить о форме эффекта организации). Организационная форма эффекта от деятельности организации отражает изменение взаимосвязей и характера взаимодействия



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>пятых, четко определил цели всей организации, каждого подразделения и сотрудника. В результате производительность труда резко возросла. Какой организационный эффект сработал в этом случае? Опишите его составляющие.</p>	<p>элементов организационной системы. Деятельность организации способствует появлению новых свойств организационной системы и ее элементов. Организационный эффект проявляется в повышении согласованности деятельности подразделений и качества их функционирования. В данном случае сокращение численности штата и количества структурных подразделений, формирование четкого функционала каждого сотрудника, ввел новую систему оплаты труда, которая основывается на личностных показателях работников, введены поощрения за инициативность среди сотрудников.</p>
7.	<p>К какому типу относится организационная структура службы управления персоналом:</p> <pre>graph TD D[Директор по персоналу] --- R1[Руководитель отдела] D --- R2[Руководитель отдела] D --- R3[Руководитель отдела] D --- R4[Руководитель отдела] M[Менеджер по управлению проектами] --- R1 M --- R2 M --- R3 M --- R4 RP1[Руководитель проекта] --- R1 RP1 --- R2 RP2[Руководитель проекта] --- R1 RP2 --- R2</pre>	<p>матричная</p>
8.	<p>К какому типу относится организационная структура службы управления персоналом:</p> <p>б)</p> <pre>graph TD N[Начальник отдела по персоналу] --- Z[Заместитель начальника отдела] Z --- S1[Специалист по персоналу универсал] Z --- S2[Специалист по персоналу универсал] Z --- S3[Специалист по персоналу универсал]</pre>	<p>линейно-функциональная</p>
9.	<p>Какие основные мероприятия по реформированию работы службы управления персоналом целесообразно было бы осуществить?</p>	<p>Чтобы понять, по каким направлениям целесообразно осуществлять совершенствование системы управления персоналом, необходимо рассмотреть его ключевое содержание, ключевые цели, основные этапы и стадии, структуру, базовые подходы и некоторые другие концептуальные моменты.</p>
10.	<p>Каким требованиям должен отвечать успешный директор по персоналу? Какими знаниями и навыками должен владеть менеджер по персоналу (директор по персоналу)?</p>	<p>Личные (психологические) качества – с помощью них завоевывают уважение и авторитет</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		среди подчиненных и вышестоящих коллег; - Деловые качества – умение организовать работу и распределить обязанности, лидерство, коммуникабельность, способность убеждать, инициативность и самоконтроль; - Профессиональные качества – это хорошее специальное образование, эрудиция, компетентность в своей профессии, высокая обучаемость, а также умение планировать свою работу.
--	--	---

3.2.4 Примерные темы курсовой работы

Курсовая работа выполняется на тему «Организационно-управленческий анализ организации на примере ...(*указывается название организации*)». Тема курсовой работы является общей и различается выбранным объектом исследования. В названии курсовой работы необходимо указать название организации или предприятия, на примере которого производится анализ.

В соответствии с подходом «Обучение служением» курсовая работа может выполняться в форме общественного проекта, направленного на решение актуальных организационных и управленческих проблем общественных, некоммерческих, благотворительных, волонтерских и других организаций, реализующих социальные и общественно значимые инициативы. В этом случае объектами исследования могут являться некоммерческие организации (далее - НКО), Добро. Центр, региональные органы власти и орган местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, социальные предприятия, компании, реализующие программы социальной ответственности.

Примерные темы курсовой работы, выполняемых в форме общественного проекта:

1. Организационно – управленческий анализ некоммерческой организации на примере ...(*указывается название организации*).
2. Организационно – управленческий анализ государственного (муниципального) учреждения на примере ...(*указывается название организации*).

Тему курсовой работы студент выбирает самостоятельно по согласованию с научным руководителем.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень	высокий	средний	базовый	низкий



Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
 Факультет экономики и управления
 Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

освоения проверяемых компетенций				
--	--	--	--	--

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

14-10 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

4.2.4. Критерии оценивания курсовой работы

Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки знаний студентов: оценка от 0 до 60 баллов выставляется руководителем курсовой работы, баллы от 0 до 40 выставляются по результатам защиты курсовой работы.

Критерии качества курсовой работы	9-10 баллов	6-8 баллов	3-5 баллов	0-2 балла
Ведение				
Соответствие содержания, целей и задач тематике курсовой работы	Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко сформулированы	Содержание, цели и задачи в целом соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи имеют не вполне четкую формулировку	Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко не определены	Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречивы
Теоретическая часть				
Глубина раскрытия темы (в том числе уровень сформированности компетенций УК-2, ОПК-3)	представлен и глубоко проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в т. ч. показаны знания основ организационного проектирования и владение	представлен и проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, в т. ч. показаны неполные знания	Поверхностное раскрытие темы, в т. ч. показаны поверхностные знания основ организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора	Тема не раскрыта



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	методами организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения (УК-2) Показаны и в полной мере изучены современные теории, методы, проведен анализ стратегии, целей и задач организации; исходные материалы изучены системно, результаты анализа обобщены. (ОПК-3).	основ организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения (УК-2); Анализ стратегии, целей и задач организации проведен с небольшими неточностями (ОПК-3).	оптимального способа их решения, допущены неточности и существенные ошибки в определении понятий и формулировке положений (УК-2); Анализ стратегии, целей и задач организации проведен поверхностно или с ошибками (ОПК-3).	
Использована современная литература, периодика, Internet-источники (не менее 20)	Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 20 источников	Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 20 источников	Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 20 источников	Использовано менее 20 источников
Аналитическая часть				
Наличие самостоятельных суждений и выводов	По результатам анализа сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы	По результатам анализа сделаны самостоятельные выводы, но явно они не обоснованы	Работа носит описательных характер	Самостоятельные выводы и суждения отсутствуют
Наличие схем, графиков, таблиц, диаграмм	Имеются в достаточном количестве авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее	Имеются отдельные авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы)	Имеются не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников	Схем, графиков, таблиц, диаграмм нет, либо не указан их источник



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 20	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	восприятие текстового материала			
--	---------------------------------------	--	--	--

Работа в целом

Логичность и рациональность структуры исследования Оформление работы соответствует ГОСТ	Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны. Оформление работы полностью соответствует требованиям	Структура рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения Оформление работы соответствует требованиям, но имеются отдельные ошибки	Структура не вполне рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований	Структура противоречива и не рациональна. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований
--	---	--	---	---

Критерии качества защиты курсовой работы

Грамотность и логичность доклада	Грамотный, с научным стилем изложения, логично выстроенный доклад с выделением главных результатов исследования	Грамотный, логично выстроенный доклад, без выделения главных результатов исследования	Доклад не имеет четкой, логичной структуры, содержит много второстепенного материала	Логика доклада противоречива, не выделены результаты исследования
Аргументированность и полнота ответов на вопросы	без затруднений отвечает на все вопросы	отвечает на большинство вопросов	отвечает лишь на отдельные вопросы	затрудняется ответить на вопросы
Оригинальность и обоснованность предложений и рекомендаций	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют творческий характер	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют типичный характер	Предложения и рекомендации не обоснованы	Предложения и рекомендации не обоснованы
Использование иллюстративного материала	Имеет хорошо оформленный презентационный материал и активно его использует	Имеет презентационный материал и слабо его использует	Имеет презентационный материал, но практически не использует его	Не имеет презентационный материал

Шкала оценивания:

90–100 баллов — отлично,

76–89 баллов — хорошо,

61–75 баллов — удовлетворительно,

60 менее — неудовлетворительно.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется бальная и балльно-рейтинговая система оценки.

Для студентов **очной формы обучения** набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-89 – хорошо

90-100 – отлично.

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 61. Максимальное количество баллов, которое может получить на экзамене студент очного отделения – 40.

При оценке знаний студентов **очно-заочной формы обучения** применяется балльная система оценки.

Оценка за курс выставляется по при сдаче экзамена в форме собеседования, тестирования и решения практических заданий по следующей шкале:

менее 14 баллов – неудовлетворительно

15-21 – удовлетворительно

22-32 – хорошо

33-40 – отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень сформированности компетенций** соответствует оценке отлично:
предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. **Средний уровень** соответствует оценке хорошо:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. **Базовый уровень** соответствует оценке удовлетворительно:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно:

- предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

