



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

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

Год(ы) набора 2024

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2024 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

изучение студентами основных принципов и методов организационного проектирования как системы управления персоналом, так и организации в целом, получение ими теоретических знаний и практических навыков в области построения и рационализации управленческих систем, проведение предпроектного обследования, выбора методов организационного проектирования, разработки и внедрения комплексных организационных проектов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.09

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как

Основы научных исследований

Экономика предприятия

Лидерство и командообразование

Организационное поведение (научный семинар)

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Бизнес-планирование

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

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, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 | Знать:



3.1.1	
3.1.2	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 и для реализации стратегии управления персоналом
3.2	Уметь:
3.2.1	применять понятийно-категориальный аппарат, методы организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения и для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом
3.3	Владеть:
3.3.1	базовыми навыками проектирования организационных структур, организационно - управленческого анализа для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора оптимального способа их решения и для реализации мероприятий в рамках стратегии управления персоналом

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144 в том числе : аудиторные занятия : 50 самостоятельная работа : 25,8 часов на контроль : 54 контактная работа: 64,2 ИКР: 14,2	Виды контроля в семестрах: экзамены 7 курсовые работы 7

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Организационное проектирование системы управления персоналом			
1.1	Проектирование организаций: основные понятия /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2
1.2	Проектирование организаций: основные понятия /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Технология организационного проектирования и содержание организационно-управленческого анализа /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2
1.4	Технология организационного проектирования и содержание организационно-управленческого анализа /Пр/	7	6	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.5	Цели, стратегия и структура организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2
1.6	Цели, стратегия и структура организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.7	Виды организационных структур и этапы их проектирования. Проектирование информационных связей в организации. /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2
1.8	Виды организационных структур и этапы их проектирования. Проектирование информационных связей в организации. /Пр/	7	8	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3
1.9	Организационная культура и структура организации /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2
1.10	Организационная культура и структура организации /Пр/	7	4	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.11	Система управление персоналом и особенности ее проектирования /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.12	Система управление персоналом и особенности ее проектирования. /Пр/	7	8	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.13	Самостоятельная работа /Ср/	7	25,8	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3



1.14	Экзамен /Экзамен/	7	54	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3
1.15	Индивидуальные консультации, текущий контроль, курсовая работа /ИКР/	7	14,2	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

Собеседование
тест
практическое задание
дискуссия

Для промежуточной аттестации

собеседование
тест
практическое задание
курсовая работа

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример вопросов для собеседования

1. Дайте характеристику понятию, сущности, задачам организационного проектирования.
2. Охарактеризуйте методы организационного проектирования.
3. Дайте характеристику этапов организационного проектирования.
4. Раскройте общие положения организационно-управленческого анализа организации.
5. Как установить рабочие отношения с исследуемой организацией?
6. Каковы методы сбора необходимой информации?
7. Дайте характеристику выявлению и анализу системы целей организации и стратегий их достижения.

Пример 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 квали-фицированных – 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. Жизненный цикл организации:
 - а) время от момента рождения фирмы до ее ликвидации.
 - б) подготовительный этап, предшествующий созданию организации.
 - в) период стабильной и эффективной работы организации.
5. Этап проектирования организации, на котором разрабатывается план организаци-онных преобразований, называется этапом:
 - а) анализа эффективности;
 - б) внедрения;
 - в) собственно проектирования;
 - г) диагностики.



Примеры тем для дискуссии

1. Требования к организационной структуре управления персоналом и факторы, влияющие на её выбор.
2. Достоинства и недостатки функциональных структур управления и области их применения.
3. Достоинства и недостатки дивизиональных структур управления и области их применения.
4. Достоинства и недостатки проектных структур управления и области их применения.
5. Достоинства и недостатки матричных структур управления и области их применения.
6. Миссия организаций: сущность, требования к определению, управленческая ценность.
7. Последовательность анализа организационных структур управления персоналом.
8. Плюсы и минусы методов анализа организационных структур управления.
9. Оценка соответствия оргструктуры организации и управления персоналом состоянию внешней среды.
10. Закономерности функционирования организационных структур управления персоналом.
11. Коммуникационные сети, их виды, проверка на результативность использования.

Примеры заданий

1. Формирование целей и функций системы управления персоналом Студенты самостоятельно выбирают организацию, определяют сферу ее деятельности, организационную структуру управления, а форму собственности, формулируют миссию и цели организации. На основании миссии с учетом характеристик организации формируются цели по управлению персоналом путем построения дерева целей. Далее необходимо определить функции по управлению персоналом, выделив среди них как уже выполняемые, так и новые, связанные с развитием организации и ее персонала, созданием филиалов, а также новых областей деятельности.
2. Построение организационной структуры системы управления персоналом Разрабатывается организационный проект системы управления персоналом крупной организации в условиях реструктуризации. Предполагается существенно перестроить систему управления персоналом. Студентам дается вариант организационной структуры. Необходимо построить схему организационной структуры управления персоналом с учетом того, что крупная организация имеет весь набор функциональных подразделений, входящих в службу управления персоналом. Следует учесть, что функции отдельных подразделений могут выполнять несколько функциональных подразделений. Также некоторые подразделения могут быть созданы на уровне производственных единиц, входящих в состав крупного предприятия.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для устного опроса (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 макрочреждение.
29. Теория стейкхолдеров.
30. Понятие межорганизационных связей.
31. Организация взаимосвязей с позиции теории ресурсной зависимости.
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.

Тестовые задания (типовые)

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. Жизненный цикл организации:
 - а) время от момента рождения фирмы до ее ликвидации.
 - б) подготовительный этап, предшествующий созданию организации.
 - в) период стабильной и эффективной работы организации.
5. Этап проектирования организации, на котором разрабатывается план организационных преобразований, называется этапом:
 - а) анализа эффективности;
 - б) внедрения;
 - в) собственно проектирования;
 - г) диагностики.

Типовые практические задания

1. Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации. Сформулируйте миссию и систему целей компании.
2. 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-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.

Типовая тема курсовой работы

Организационно-управленческий анализ организации (на примере ...)



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).

6.4. Критерии оценивания

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

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно.

76-90 – хорошо

91-100 – 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.

Критерии оценивания при текущей аттестации

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)

Неудовлетворительно (менее 60 %)

Удовлетворительно (61-75%)

Хорошо (76-89%)

Отлично (90-100%)

Критерии для оценивания собеседования.

Отлично (Свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его. Знание и свободное владение фактическим материалом по теме. Достаточно полно знает методологию и методику проведения исследования. Умеет вести поиск и анализ информации из разных источников. Свободное владение речью, логичность и последовательность в изложении материала).

Хорошо (Владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности. Незначительные неточности в изложении фактического материала. Допускает незначительные ошибки при определении основных положений методологии и методики исследований в сфере государственного и муниципального управления. Допускает отдельные неточности и затруднения при поиске и анализе информации. Испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности изложения материала).

Удовлетворительно (В основном знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании. Испытывает затруднения в изложении фактического материала. Испытывает значительные затруднения при определении основных теоретических положений исследования. Испытывает значительные трудности при поиске и анализе материала по теме.

Материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей).

Неудовлетворительно (Не владеет основными понятиями по предмету. Не владеет фактическим материалом. Отсутствуют знания основных теоретических положений исследования.

Не умеет осуществлять поиск и анализ информации по теме. Отсутствие логики в изложении материала).

Дискуссия

Дискуссия предполагает предварительную работу в мини-группах по подготовке ответов на дискуссионные вопросы, а результаты обсуждения представляются каждой группой для обсуждения (максимальное количество баллов - 5). Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 балла; слабый ответ – 2 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

Практическое задание

Решение практических заданий проходят на практических занятиях, как правило, это работа в мини-группах. Оценивается конечный результат, его представление группе, работа в команде (максимальное количество баллов - 5). Правильный интересный ответ – 5 баллов; неполный ответ, но правильный – 4 баллов; слабый ответ – 3 балла; дополнение к ответу – 1 балл.

Критерии оценивания при промежуточной аттестации

Критерии оценивания теоретического вопроса



Отлично (9-10 баллов). Высокий 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.

Хорошо (6-8 баллов). Средний уровень освоения проверяемых компетенций
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.

Удовлетворительно (3-5 баллов). Базовый уровень освоения проверяемых компетенций
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.

Неудовлетворительно (0-2 балла). Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций.

Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций для тестирования:

Неудовлетворительно (0-2 балла) - % выполненных заданий менее 61

Удовлетворительно (3-5 баллов) - % выполненных заданий 61-75

Хорошо (6-8 баллов) - % выполненных заданий 76-90

Отлично (9-10 баллов) - % выполненных заданий 91-100

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;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление теоретического материала, не всегда доходчиво излагает свои мысли, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

Уровни сформированности компетенций определяются 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:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией курса, 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.

Критерии качества курсовой работы

Соответствие содержания, целей и задач тематике курсовой работы, четкость их постановки:

Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко сформулированы - 9-10 баллов;

Содержание, цели и задачи в целом соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи имеют не вполне четкую формулировку - 6-8 баллов;



Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко не определены - 3-5 баллов;

Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречивы - 0-2 балла.

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 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). - 9-10 баллов.

представлен и проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, в т. ч. показаны неполные знания 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) - 6-8 баллов.

Поверхностное раскрытие темы, в т. ч. показаны поверхностные знания основ организационного проектирования для определения круга задач в рамках поставленной цели и выбора 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).- 3-5 баллов.

Тема не раскрыта - 0-2 балла.

Использована современная литература, периодика, Internet-источники (не менее 20):
Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 20 источников- 9-10 баллов.

Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 20 источников- 6-8 баллов;
Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 20 источников- 3-5 баллов.

Наличие самостоятельных суждений и выводов:
По результатам анализа сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы- 9-10 баллов.
По результатам анализа сделаны самостоятельные выводы, но явно они не обоснованы - 6-8 баллов;
Работа носит описательный характер- 3-5 баллов.
Самостоятельные выводы и суждения отсутствуют - 0-2 балла.

Наличие схем, графиков, таблиц, диаграмм:
Имеются в достаточном количестве авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее восприятие текстового материала- 9-10 баллов.
Имеются отдельные авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) - 6-8 баллов.
Имеются не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников - 3-5 баллов.
Схем, графиков, таблиц, диаграмм нет, либо не указан их источник - 0-2 балла.

Логичность и рациональность структуры исследования Оформление работы соответствует ГОСТ:
Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны; оформление работы полностью соответствует требованиям - 9-10 баллов.
Структура рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. Оформление работы соответствует требованиям, но имеются отдельные ошибки - 6-8 баллов.
Структура не вполне рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований -3-5 баллов.
Структура противоречива и не рациональна. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований - 0-2 балла.

Критерии качества защиты курсовой работы.

Грамотность и логичность доклада:
Грамотный, с научным стилем изложения, логично выстроенный доклад с выделением главных результатов исследования- 9-10 баллов;
Грамотный, логично выстроенный доклад, без выделения главных результатов исследования- 6-8 баллов;
Доклад не имеет четкой, логичной структуры, содержит много второстепенного материала- 3-5 баллов;
Логика доклада противоречива, не выделены результаты исследования - 0-2 балла.

Аргументированность и полнота ответов на вопросы:
без затруднений отвечает на все вопросы- 9-10 баллов;
отвечает на большинство вопросов- 6-8 баллов;
отвечает лишь на отдельные вопросы - 3-5 баллов;
затрудняется ответить на вопросы - 0-2 балла.

Оригинальность и обоснованность предложений и рекомендаций:
Предложения и рекомендации обоснованы и имеют творческий характер - 9-10 баллов;
Предложения и рекомендации обоснованы и имеют типичный характер - 6-8 баллов;
Предложения и рекомендации не обоснованы - 3-5 баллов;



Предложения и рекомендации не обоснованы - 0-2 балла.

Использование иллюстративного материала:

Имеет хорошо оформленный презентационный материал и активно его использует - 9-10 баллов;

Имеет презентационный материал и слабо его использует - 6-8 баллов;

Имеет презентационный материал, но практически не использует его - 3-5 баллов;

Не имеет презентационный материал - 0-2 балла

Итоговая оценка за курсовую работу определяется по следующей шкале:

90–100 баллов — отлично,

76–89 баллов — хорошо,

61–75 баллов — удовлетворительно,

60 и менее — неудовлетворительно.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б., Громова О. Н., Райченко А. В.	Теория организации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/531213)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС
Л1.2	Попова Е. П., Решетникова К. В.	Теория организации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/535843)	Москва : Юрайт, 2024	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э2	Юрайт [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: https://biblio-online.ru .
Э3	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: https://elibrary.ru . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

MS Office365

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>) КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, выполнения курсовых работ. Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (экран, ноутбук, проектор, колонки). Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (проектор, компьютер, экран) и учебно-наглядных пособий (презентации к темам лекций). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.



9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно- методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

На самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, написанию контрольных, курсовых и других видов научных работ.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.



При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевого синтеза NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки



ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.