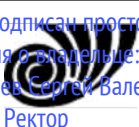


Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	 МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 26.05.2026 11:50:22 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8723727	Рабочая программа дисциплины "Организационное развитие и проектирование" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Организационное развитие и проектирование

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026

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

Челябинск 2026 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

Цель дисциплины – является изучение студентами основ методологии организационного проектирования, 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.

Основными задачами курса являются:

-изучение теоретических и методических основ организационного проектирования и организационного развития систем управления;

-освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике организационного проектирования;

- формирование практических навыков сбора, обобщения, систематизация и анализа фактических данных об управленческих системах, их структуре, свойствах и законах развития.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.ДВ.01.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины «Организационное развитие и проектирование» основывается на учебном материале дисциплин, изученных ранее, в том чис-ле:

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

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

Дисциплина «Организационное развитие и проектирование» необходима для изучения таких дисциплин как:

Диагностика и оценка персонала

Современные технологии управления персоналом

Управление проектами в сфере человеческих ресурсов

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Знать:

основные методы, этапы и факторы организационного проектирования, концепции организационного развития и способы оценки его эффективности

Уметь:

проектировать организационные структуры, управлять изменениями и минимизировать сопротивление им в рамках жизненного цикла проекта

Владеть:

навыками разработки организационных документов, применения методик управления изменениями и оценки эффективности организационного развития

ПК-2: Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения

Знать:

цели, принципы и методы организационного проектирования и развития, этапы организационных изменений, способы оценки их эффективности в т.ч. для организации работы структурного подразделения

Уметь:

проектировать организационные структуры и документы, управлять инновационными преобразованиями, минимизировать сопротивление изменениям, разрабатывать нормативно-правовое обеспечение для управления персоналом

Владеть:



навыками организации работы структурного подразделения (постановка целей, задач, показателей эффективности), внедрения процедур регулирования трудовых отношений и управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- основные методы, этапы и факторы организационного проектирования, концепции организационного развития и способы оценки его эффективности
3.1.2	- цели, принципы и методы организационного проектирования и развития, этапы организационных изменений, способы оценки их эффективности в т.ч. для организации работы структурного подразделения
3.2	Уметь:
3.2.1	- проектировать организационные структуры, управлять изменениями и минимизировать сопротивление им в рамках жизненного цикла проекта
3.2.2	- проектировать организационные структуры и документы, управлять инновационными преобразованиями, минимизировать сопротивление изменениям, разрабатывать нормативно-правовое обеспечение для управления персоналом
3.3	Владеть:
3.3.1	- навыками разработки организационных документов, применения методик управления изменениями и оценки эффективности организационного развития
3.3.2	- навыками организации работы структурного подразделения (постановка целей, задач, показателей эффективности), внедрения процедур регулирования трудовых отношений и управления человеческими ресурсами

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 2
в том числе :	
аудиторные занятия : 22	
самостоятельная работа : 49,8	
контактная работа: 22,2 ИКР: 0,2	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Организационное развитие и проектирование			
1.1	Организационное проектирование: цели, факторы, методы, процесс организационного проектирования, разработка основных организационных документов /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.2	Организационное проектирование: цели, факторы, методы, процесс организационного проектирования, разработка основных организационных документов /Пр/	2	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Организационное развитие: понятие, цели, принципы, концепции /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Организационное развитие: понятие, цели, принципы, концепции /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.5	Организационные изменения и инновационные преобразования: понятие, методы, этапы организационных изменений, сопротивление организационным изменениям, оценка эффективности развития организации /Лек/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4



1.6	Организационные изменения и инновационные преобразования: понятие, методы, этапы организационных изменений, сопротивление организационным изменениям, оценка эффективности развития организации /Пр/	2	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.7	Самостоятельная работа /Ср/	2	49,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4
1.8	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	2	0,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

Собеседование

тест

практическое задание

Для промежуточной аттестации

тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Пример типовых вопросов для собеседования

1. Дайте характеристику основным целям и задачам организационного развития, раскройте их взаимосвязь с стратегическими целями компании.
2. Перечислите и охарактеризуйте ключевые этапы процесса организационного проектирования, указав для каждого этапа 2–3 инструмента или метода анализа, которые целесообразно применять на данной стадии.
3. Раскройте сущность и назначение организационно-управленческого анализа, опишите 3–4 метода его проведения и поясните, какую информацию можно получить с их помощью для целей организационного проектирования.
4. Охарактеризуйте основные типы организационных структур (линейная, функциональная, дивизиональная, матричная), выделив для каждой 2 преимущества и 2 ограничения в применении — приведите краткий пример ситуации, когда использование данной структуры будет наиболее оправдано.
5. Опишите критерии и показатели оценки эффективности организационного проекта, разделив их на 3 группы (например, экономические, социальные, операционные), и для каждой группы приведите по 2 конкретных показателя, который можно измерить или оценить после внедрения изменений.

Пример типовых тестовых вопросов

1. Что такое цель организации?
 - а) это общая концепция того, как будут достигнуты цели организации, решены текущие проблемы и распределены необходимые для этого ресурсы
 - б) это конечное состояние, желаемый результат, которого стремится добиться организация
 - в) это генеральная цель организации, выражение ее основного смысла и философии
2. Исключите лишнее из следующих правил построения дерева целей:
 - а) ясность и четкость формулировки каждой цели, не допускающей произвольных толкований и неоднозначностей;
 - б) цели каждого уровня должны быть сопоставимы по своему масштабу и значению;
 - в) формулировка целей должна обеспечить возможность количественной или порядковой оценки степени ее достижения;
 - г) цель нижестоящего уровня не определяется вышестоящими;
 - в) регламентация организационной структуры
3. Что включает в себя такой этап разработки организационного проекта как регламентация организационной структуры?
 - а) определение состава и численности подразделений
 - б) распределение задач и работ между конкретными исполнителями с установлением ответственности за их исполнение
 - в) определение организационных решений для всех структурных уровней, включая распределение задач между ними и построение внутриорганизационных связей
4. Что должно включать задание на разработку организационного проекта реорганизации компании:



- а) характеристику предприятия, подготавливаемую заказчиком на основе специального вопросника;
- б) динамику показателей производственно-хозяйственной деятельности;
- в) цели заказчика;
- г) сроки разработки
- д) все перечисленное

Примеры типовых практических заданий

1. Представьте, что компания решает внедрить систему электронного документооборота. Составьте краткий план этапов организационных изменений (3–5 ключевых этапов) и для каждого этапа укажите 1–2 метода управления изменениями (например, модель Коттера, ADKAR и т. д.), который поможет успешно реализовать этот этап.
2. Компания завершила масштабную реорганизацию: перешла от линейно - функциональной структуры к матричной. Разработайте набор из 4–5 показателей для оценки эффективности проведённых изменений, разделив их на две группы: «операционные» (например, скорость принятия решений) и «социальные» (например, уровень удовлетворённости персонала). Кратко (1–2 слова) поясните, как можно измерить каждый показатель.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие организационного проектирования: сущность и место в системе управления организацией.
2. Цели организационного проектирования на разных этапах жизненного цикла компании.
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс организационного проектирования.
4. Основные методы организационного проектирования (нормативный, аналогий, экспертно-аналитический, моделирования и др.): краткая характеристика.
5. Этапы процесса организационного проектирования: содержание и результаты каждого этапа.
6. Техническое задание на организационное проектирование: структура и ключевые элементы.
7. Виды организационных структур управления: сравнительная характеристика (линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, матричная, сетевая).
8. Линейная организационная структура: преимущества и недостатки, условия применения.
9. Функциональная структура управления: особенности, плюсы и минусы.
10. Дивизиональная структура: виды (продуктовая, региональная, клиентская), преимущества и ограничения.
11. Матричная структура управления: специфика, преимущества, риски и условия внедрения.
12. Формирование концепции организационного проекта: основные задачи и результаты этапа.
13. Разработка организационной структуры: принципы и критерии оптимальности.
14. Основные организационные документы: виды, назначение и требования к оформлению (положение о подразделении, должностные инструкции, регламент и т. д.).
15. Положение о подразделении: структура и содержание ключевых разделов.
16. Должностная инструкция: обязательные элементы и правила составления.
17. Понятие организационного развития: сущность и отличие от организационного проектирования.
18. Цели и задачи организационного развития в современной компании.
19. Принципы организационного развития (системность, гибкость, участие персонала и др.).
20. Основные концепции организационного развития: краткий обзор (теория обучающейся организации, управление изменениями, модели роста и зрелости организации).
21. Модель организационного развития Л. Грейнера: этапы и кризисы роста.
22. Понятие организационных изменений: виды и уровни (структурные, процессные, культурные).
23. Методы управления организационными изменениями.
24. Этапы процесса организационных изменений: содержание и инструменты на каждом этапе.
25. Сопротивление организационным изменениям: причины (объективные и субъективные), формы проявления.
26. Стратегии преодоления сопротивления изменениям: сравнительный анализ (информирование и общение, участие и вовлечение, переговоры, манипуляция, принуждение и т. д.).
27. Инновационные преобразования в организации: понятие, виды и роль в организационном развитии.
28. Оценка эффективности организационных изменений: критерии и показатели (экономические, операционные, социальные).
29. Методы оценки эффективности организационного развития (бенчмаркинг, KPI, сбалансированная система показателей и др.).
30. Роль руководителя и рабочей группы по изменениям в процессе организационного развития и проектирования.

Типовые тестовые задания закрытого типа



1. Исключите лишнее утверждение о компаниях будущего:
 - а) Вертикальные принципы построения компании
 - б) Гибкость, адаптивность компаний. Самообучаемость.
 - в) Активное использование информационных технологий, глобальных информационных систем
 - г) Формирование автономных команд (групп) как основы построения компании
2. Какой тип современной организации представляет собой плоскую иерархию, при этом сокращается вертикальное администрирование, сочетаются фрагментарные задачи?
 - а) вертикальная корпорация
 - б) горизонтальная корпорация
 - в) иерархичная корпорация
3. Отметьте утверждения, верные для характеристики создания автономных групп (команд) как важнейшей черты горизонтальной корпорации:
 - а) Группы становятся основным «строительным» блоком компании.
 - б) В группы могут входить представители всех функциональных служб, ей предоставляются необходимые ресурсы.
 - в) В группе (команде) между отдельными участниками группы существуют определенные взаимосвязи, имеется общая цель.
 - г) Группа является временно и распускается после достижения определенного результата.
4. В каких областях получили наибольшее распространение эдхократические компании?
 - а) в областях с высокой или сложной технологией,
 - б) в областях, требующих творчества, инновационности и эффективной совместной работы
 - в) научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности
 - г) в сфере услуг и общественного питания
5. Исключите лишнее из преимуществ формирования сетевых структур:
 - а) адаптивность компаний к изменяющимся условиям, быстрая реакция на изменение конъюнктуры;
 - б) концентрация деятельности компании на приоритетных областях специализации, на уникальных процессах;
 - в) существенное сокращение издержек, их рациональная структура и повышение доходов;
 - г) высокий уровень занятости, дублирование использования квалифицированной рабочей силы

Тестовые задания открытого типа

1. Вставьте термин. _____ — это процесс целенаправленного, зачастую радикального преобразования организации, затрагивающий её структуру, бизнес-процессы, корпоративную культуру и систему управления, с целью адаптации к новым условиям внешней среды и достижения стратегических целей.
2. Как называется психологическая и поведенческая реакция сотрудников, проявляющаяся в противодействии внедрению новых процессов, технологий или структур в организации? Укажите устоявшийся в теории управления термин и кратко (2–3 предложения) поясните, какие глубинные причины (не менее двух) обычно лежат в основе этого явления.

Тестовые задания (задача)

1. В организации при внедрении новой CRM-системы сотрудники проявляют сопротивление: игнорируют обучение, продолжают работать по-старому. Выявите 3 возможные причины такого поведения (на основе теорий сопротивления изменениям) и предложите по одному конкретному мероприятию для минимизации каждой причины.
2. Вам поручено запустить инновационное преобразование — внедрить принципы бережливого производства (Lean) на предприятии. Опишите 3 первых шага по подготовке организации к изменениям (например, формирование команды, аудит текущих процессов и т. п.) и для каждого шага укажите, какие инструменты или методы (например, картирование потоков создания ценности, 5S) целесообразно использовать на этом этапе.

6.4. Критерии оценивания

При оценке знаний студентов применяется балльно-рейтинговая система оценки.
Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме собеседования, тестирования и решения практических заданий. В этом случае, для получения зачета, необходимо получить по каждому из трех этапов оценку «зачтено»
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).

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

Зачет состоит из 3-х частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

Критерии оценивания тестового задания закрытого типа

3 б - совпадение с верным ответом

0 б - остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания открытого типа

5 б – правильный вариант ответа



0 б – остальные случаи

Критерии оценивания тестового задания (задача)

25 б – полное совпадение с верным ответом

10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)

0 б – остальные случаи

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Русецкая О. В., Трофимова Л. А., Песоцкая Е. В.	Теория организации: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/582594)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Дрецинский В. А.	Основы проектирования и развития организаций: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/588758)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В.	Теория организации: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/582697)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Коротков Э. М., Жернакова М. Б., Кротенко Т. Ю.	Управление изменениями: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583094)	Москва : Юрайт, 2026	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 (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный
Э4	КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный центр правовой информации Информправо. – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из читальных залов библиотеки. – Текст : электронный

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Организационное развитие и проектирование" по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 10

LMS Moodle

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо.

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.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийные кафедры, экран, ноутбук, проектор, колонки.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий. Тематические иллюстрации занятий лекционного типа обеспечиваются подготовленными слайд-презентациями по дисциплине с использованием наглядных материалов. В рамках изучения дисциплины «Государственное регулирование экономики» разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.

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)

Методические рекомендации студенту по изучению курса

Изучение курса бакалаврами осуществляется на основе проведения взаимосвязанных между собой видов учебных занятий и форм обучения, к числу которых относятся интерактивные лекционные занятия и семинарские занятия с предварительной подготовкой слушателями выступления по теме занятия, самостоятельная.

Основной упор делается на самостоятельную работу студентов. В ходе обучения студенты должны выполнить серию практических заданий (домашних и аудиторных) и к окончанию курса продемонстрировать как теоретические знания с использованием современных методов обработки данных и информационных технологий. Преподаватель контролирует выполнение этих заданий и дает индивидуальные рекомендации по работе с методами анализа.

Работа в аудитории дополняется коллективными консультациями (в рамках семинаров и мастер-классов), которые осуществляются преимущественно в режиме контроля над выполняемыми студентами практическими заданиями и рекомендаций на разных этапах работы с инструментарием исследования. Дополнительно в рамках освоения материала курса, студенты приобретают первичные навыки преподавательской и консультационной работы (через самостоятельную подготовку презентации по одному из изучаемых в рамках курса методов исследовательской работы и последующего ознакомления с ним других студентов в группе).

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 семинарским и 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 семинарским 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 семинарского 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, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету 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;
- учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету и пр.

После этого у вас 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 зачета

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 случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени через систему дистанционного обучения Moodle, социальные сети, электронную почту или отложенного времени через систему дистанционного обучения Moodle, форум, электронную почту.

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.

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 информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

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

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и 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 с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности 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 предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Организационное развитие и проектирование" по направлению подготовки
(специальности) 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление
человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 12

ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

