

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 мес.очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 5

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 180 очно-заочная форма обучения: экзамен 1 семестр

Очно-заочная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам	
Семестр	1	Итого
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	45	45
– лекции	15	15
– практические (семинарские)	30	30
Самостоятельная работа	108	108
Экзамен	27	27
Итого	180	180

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

А.В. Кутузова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование комплекса управленческих компетенций, позволяющих эффективно использовать законы организации и предотвращать негативные проявления организационных противоречий в управленческой деятельности
1.2 Задачи дисциплины	
1	освоение организационных моделей и моделей организации
2	освоение практических навыков диагностики организационных проблем
3	развитие способности к использованию современных практик управления организациями на основе знаний об организационном проектировании

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Управление проектами в кадровом менеджменте
2	Правовое регулирование социально-трудовых отношений
3	Инновации в управлении персоналом
4	Социально-психологические основы управления персоналом
5	Производственная - организационно-управленческая практика
6	Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
7	Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач</p> <p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типологию организационных моделей и моделей организаций – элементы и этапы организационного проектирования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать организационные модели – проводить диагностику организационных проблем и возможностей орг.изменений. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами организационного проектирования; – методами сбора информации об организации

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной процессной деятельностью подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования управления изменениями	Знать: – методику организационного проектирования – методики управления изменениями Уметь: – описывать этапы организационного проектирования – проводить диагностику организационного развития и стратегий проведения организационных изменений. Владеть: – методами организационного развития и стратегии проведения организационных изменений – способностью создавать проекты развития организации в области кадрового менеджмента
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
	Раздел 1. Организационные модели и модели организаций						
1.1	Понятие организации, ее типы и модели	2	2	4	-	14	ОПК-1.3
1.2	Законы и принципы организации	2	2	4	-	14	ОПК-1.3
1.3	Методические основы формирования структуры организации	2	2	4	-	14	ОПК-1.4
	Раздел 2. Организационное проектирование и управление изменениями в кадровом менеджменте						
2.1	Цели и факторы организационного проектирования	2	2	4	-	14	ОПК-4.1
2.2	Процесс и методы организационного проектирования	2	2	4	-	14	ОПК-4.1
2.3	Основы проектирования организационных изменений	2	2	4	-	14	ОПК-4.2
2.4	Управление изменениями в кадровом менеджменте	2	3	6	-	24	ОПК-4.2

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год издания	Кол-во экз. в библ./ 100% онлайн
6.1.1.1	под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко	Теория организации : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/511887	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	Дрецинский В. А.	Основы проектирования и развития организаций : учебник для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/520083	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год издания	Кол-во экз. в библ./ 100% онлайн
6.1.2.1	Кузнецов Ю. В.	Теория организации : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/510680	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	Мардас А. Н.	Теория организации : учебное пособие для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/513011	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % onlin
6.1.2.3	Зуб А. Т.	Управление изменениями : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/511106	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.4	Коротков Э. М.	Управление изменениями : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/511071	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.5	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/510341	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год издания/ Личный кабинет обучающего я	Кол-во экз. в библ./ 100% онлайн
6.1.3.1	Кутузова А.В.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭиОС	100% online

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/			
6.2.3	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал			

	ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.igups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ»: электронно-библиотечная система: сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umcزدt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт: электронная библиотека: сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	Лань: электронно-библиотечная система: сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»: электронная библиотека: сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта: [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.igups.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	http://www.management.com.ua/notes/top25-ceo-sites.html Топ-25 сайтов для руководителя
6.2.10	тренинг-класс [Электронный ресурс]: портал консалтингового агентства. – Режим доступа: https://master-class.spb.ru/articles/ / – Загл. с экрана
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дого №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Консультант Плюс: справочно-правовая система: база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3.3.2	Гарант: справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
Не требуется	
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.

	<p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Теория организации и организационное проектирование» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 108 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры (кейсы), решает задачи в рамках выполнения домашних заданий. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к вопросам, рассмотренным на предыдущих практических занятиях, выполненным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p>
<p>Экзамен</p>	<p>Экзамен – средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Подготовка к экзаменам фактически должна проводиться на протяжении всего семестра. Время, отводимое в период экзаменационных сессий, дается на то, чтобы восстановить в памяти изученный материал и систематизировать его. Чем меньше усилий затрачивается на протяжении семестра, тем больше их приходится прилагать в дни подготовки к экзаменам. Форсированное усвоение материала чаще всего оказывается поверхностным. Регулярная учеба – это лучший способ подготовки к экзаменам. Повторять следует не отдельные вопросы, а темы в той последовательности, как они излагались лектором. Это обеспечивает получение цельного представления об изученной дисциплине, а не отрывочных знаний по отдельным вопросам. Если в ходе подготовки возникают какие-то неясности, затруднения в понимании определенных вопросов, их следует выписывать отдельно и стремиться найти ответы самостоятельно,</p>

	пользуясь конспектом лекций и литературой. В тех случаях, когда этого сделать не удастся, необходимо обратиться за помощью к преподавателю через систему электронных обращений в личном кабинете обучающегося или на консультациях, которые проводятся перед экзаменом
--	--

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
--

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом организации

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Теория организации и организационное проектирование» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д.	Код индикатора	Наименование оценочного средства
---	--------	--------------------------	--	----------------	----------------------------------

		оценочного мероприятия	дисциплины)	достижения компетенции	(форма проведения*)
1 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1.1 Понятие организации, ее типы и модели	ОПК-1.3	Доклад (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 1.2 Законы и принципы организации	ОПК-1.3	Кейс-задача (ситуационная задача)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 1.3 Методические основы формирования структуры организации	ОПК-1.4	Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	5-6	Текущий контроль	Раздел 1. Организационные модели и модели организаций.	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Тестирование (компьютерные технологии)
5	7-8	Текущий контроль	Тема 2.1 Цели и факторы организационного проектирования	ОПК-4.1	Доклад (устно)
6	9-10	Текущий контроль	Тема 2.2 Процесс и методы организационного проектирования	ОПК-4.1	Доклад (устно)
7	11-12	Текущий контроль	Тема 2.3 Основы проектирования организационных изменений	ОПК-4.2	Задания реконструктивного уровня (письменно)
8	13-14	Текущий контроль	Тема 2.4 Управление изменениями в кадровом менеджменте	ОПК-4.2	Кейс-задача (ситуационная задача)
9	15	Текущий контроль	Раздел 2. Организационное проектирование и управление изменениями в кадровом менеджменте.	ОПК-4.1 ОПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
10		Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Организационные модели и модели организаций. Раздел 2. Организационное проектирование и управление изменениями в кадровом менеджменте.	ОПК-1.3 ОПК-1.4 ОПК-4.1 ОПК-4.2	Собеседование (устно) Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Для оценивания результатов обучения на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС

1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
4	Сообщение, доклад (устно)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий

«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Кейс-задача

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»		Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»		Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Тестирование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Доклад

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.3 «Методические основы формирования структуры организации»

1. На основе изучения материала параграфа, заполните таблицу, выделив названия основных методов построения организационных структур управления. Отметьте их преимущества, недостатки и сферу применения.

Название метода	Преимущества	Недостатки	Для компаний какого типа подходит
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

2. На основе изучения учебных материалов ответьте на вопрос, какие методы построения организационных структур могут применяться совместно, и заполните таблицу. На соответствующих графах таблицы проставьте знаки:

«+» — методы могут применяться совместно;

«-» — методы не могут применяться совместно.

3. Выберите одну из ячеек, отмеченных знаком «+» и приведите пример структуры, построенной по такому принципу. Постройте организационную схему. Поясните, какие факторы повлияли на формирование такой структуры управления организацией.

	Разделение по функциям	Разделение по производству	Разделение по группам потребителей	Разделение по этапам производства	Разделение по рабочим сменам	Разделение по географическому положению
Разделение по функциям						
Разделение по производимой продукции						
Разделение по группам потребителей						
Разделение по этапам производства						
Разделение по рабочим сменам						
Разделение по географическому положению						

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.3 «Основы проектирования организационных изменений»

Задание 1. Подготовьте предложения по созданию организации и проектированию ее организационной структуры.

Выберите знакомую вам или интересующую вас сферу деятельности организации, укажите: отрасль; выпускаемый продукт/услугу; территориальное размещение; размер компании; используемые технологии.

Сформулируйте миссию и систему целей компании.

Опишите основных контрагентов компании (поставщики сырья, материалов, банки и страховые компании, дистрибьюторы).

Охарактеризуйте основных потребителей продукции/услуг, характеристики рынка, систему продвижения продукции.

Укажите численность, состав и требуемые компетенции работников.

Проанализируйте основные факторы внешней среды (экономическое, политическое, социальное окружение).

Обоснуйте схему организационной структуры, в наибольшей степени соответствующей целям и специфике работы организации.

Обоснуйте, какие факторы в наибольшей степени повлияли на тип организационной структуры предприятия.

Задание 2. Для выбранной в задании 1 компании разработайте Положение о подразделении для одного из отделов (отдел продаж, отдел маркетинга, планово-экономический отдел) (см. также образец Положения о подразделении).

3.2 Типовые задания для проведения кейс-задачи (ситуационной задачи)

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий для проведения кейс-задачи (ситуационной задачи), предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых вариантов кейс-задачи (ситуационной задачи) по теме 1.2 «Законы и принципы организации»

История компании *Samsung* началась примерно в 1932 г., когда молодой Ли Бьонг Чхуль, сын довольно зажиточных крестьян и выпускник Токийского университета, открыл свой склад в небольшом городе Тэгу, торгующий рисовой мукой. В то время Корея была колонией Японии, очень бедной страной с дешевой рабочей силой и низкими ценами на товары. К 1938 г. Ли Бьонг Чхуль стал поставлять муку, рис, сахар и рыбу в Китай. Дела шли неплохо, компания осваивала все новые сферы деятельности, штат рос, и в 1948 г. было решено дать предприятию модное «американское» название: *Samsung Trading Co. Samsung* в переводе означает «три звезды», которые можно наблюдать на всех ранних версиях логотипа. Есть красивая легенда, что название было дано в честь трех сыновей основателя компании.

После высадки войск США на Корейском полуострове продукция завода по производству рисовой водки и пива стала продаваться представителям союзных войск (и за это в 1950 г. северокорейские коммунисты внесли имя Ли Бьонг Чхуля в расстрельный список). Война в Корее положила конец этому бизнесу. Склады были разграблены и сожжены так же, как и основные заводы компании, а сам Ли еще раз попадает в расстрельный список северян на этот раз за пособничество и взяточничество. Понимая, что дело плохо, Ли собирается бежать. По одной легенде он собирает все деньги и передает их своему водителю, которого отправляет на юг, но водителя ловят на середине пути и берут в плен. Однако тот умудряется спрятать деньги в одном из домов. Дом сгорает, но сундук с деньгами по счастливой случайности (!) уцелел, и Ли Бьонг его чудом (!) находит. По второй же легенде Чхуль случайно (!) находит чужой сгоревший дом и чужие деньги в сундуке, которые позже пускает в перерождение бизнеса.

Этим новым бизнесом становится текстильная фабрика, сахарный завод, а позднее страховой бизнес. Корейское правительство сделало вывод, что стабильная экономика должна опираться на крупные концерны, но создавать таковые необходимо было в

кратчайшие сроки, поэтому самым выдающимся бизнесменам Кореи были предоставлены правительственные кредиты и займы. Они были обеспечены государственными заказами, при этом определенные правовые и налоговые послабления дали возможность вырасти маленьким предприятиям до обширных конгломератов. Среди удачливых предпринимателей оказался и Ли Бьонг Чхуль. Таким образом, были созданы 30 крупных компаний (чеболи — «денежные семьи»). Среди них, помимо *Samsung*, были *Daewoo*, *Hyundai*, *Goldstar* (LG) и др. У каждой «денежной семьи» было свое направление: *Daewoo* — производство автомобилей, у *Goldstar* — бытовая техника, у *Samsung* — электроника, *Hyundai* — строительство и т.д.

Компания, разросшаяся в крупнейший конгломерат, выпускала и станки, и корабли, и химические предприятия. В 1969 г. компания *Samsung* совместно с *Sanyo*, начала производство черно-белых телевизоров. Это положило начало одному из крупнейших секторов *Samsung Group* — *Samsung Electronics*.

А в конце 1980-х гг. в Корею случился экономический кризис, и компания стала убыточной. *Samsung* опять имела все шансы прекратить существование, но этого не случилось, поскольку был разработан план реформирования компании, предусматривавший реструктуризацию, сокращение непрофильных подразделений и убыточных дочерних компаний. Перестройка продолжалась 10 лет и увенчалась успехом. Одна за другой банкротились компании: *Hanbo*, *Daewoo*, *Hyundai*, а *Samsung* увеличивала экспорт и утверждалась на мировом рынке высоких технологий.

В 1983 г. было открыто производство персональных компьютеров и комплектующих. В 1991—1992 гг. начинается производство персональных мобильных телефонов. В 1999 г. премия журнала *Forbes Global* в сфере производства бытовой электроники была присуждена компании *Samsung Electronics*.

Азиатский кризис 1997 г. *Samsung Group* пережила с новым президентом — Джонг-Йонг Юном. Жертвуя «хвостом» ради спасения жизни, Юн ликвидировал десятки вторичных бизнесов, уволил треть персонала, нарушив практику пожизненного найма, и сделал ставку на зарождающиеся цифровые технологии.

Сегодня *Samsung* — это многомиллиардная компания и один из самых инновационных и успешных игроков на рынке потребительской электроники и полупроводников. Это лидирующий мировой производитель чипов памяти, плоскопанель.

1. Выявите и опишите все зависимости и закономерности, повлиявшие на деятельность компании.
2. Действие каких законов организации можно проследить в приведенном кейсе?
3. Каким образом менеджмент компании учитывает закон развития?
4. Можно ли сделать вывод о проявлении в деятельности компании закона синергии?
5. Какими фактами можно подтвердить обеспечение условий самосохранения в организации?

Образец типовых вариантов кейс-задачи (ситуационной задачи)
по теме 2.4 «Управление изменениями в кадровом менеджменте»

В компанию «Аленький цветочек» руководством холдинга был назначен новый генеральный директор. После ухода предыдущего руководителя обстановка в компании накалилась, слухи и самые невероятные прогнозы плодились с фантастической скоростью, поэтому явления нового первого лица все ждали с нетерпением. Но если рядовой персонал надеялся на лучшее, то топ-менеджеров одолевали сильные сомнения: господин Игрищев в их отрасли не отработал ни дня, значит, с ее спецификой не знаком. Как же он будет работать? Первое же совещание подтвердило самые худшие опасения: Игрищев был вызывающе некомпетентен, а учиться, судя по всему, был не готов. Команда топов, которые были настоящими профессионалами в своем деле, мягко говоря, была озадачена. Позже озадаченность сменилась растерянностью, в которой они и пребывают до сего дня. То ли нужно тратить время, нервы и силы и объяснять генеральному директору азбучные истины, то ли стоит немного подождать, пока он сам уйдет. Все, что предлагают Игрищеву подчиненные, он отмахивается, так как ему все непонятно и до этого он делал по-другому. Его

распоряжения достойны рубрики «Рога и копыта» в журнале «Крокодил», так как они просто абсурдны. Топы начали задумываться, а стоит ли ограничиваться двумя вариантами решения этой задачи? Может быть, выбрать третий и просто уйти?

Задание: разработать действия сотрудников HR- отдела в данной ситуации, с учетом того, что не только топ-менеджеры, но и другие сильные кадры работают под началом такого генерального директора не хотят.

3.3 Перечень типовых тем для подготовки доклада

Ниже приведены образцы типовых тем докладов, сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типовых вопросов для доклада
по теме 1.1 «Понятие организации, ее типы и модели»

1. Открытые и закрытые модели организации.
2. Механистическая модель организации.
3. Модель «организация-машина» Файоля и Урвика.
4. Бюрократическая модель Вебера.
5. Модель «организация-община» Мэйо и Ротлисбергера.
6. «Естественная» модель Парсона, Мертона, Этциони.
7. Институциональная модель Нортон.
8. Политическая модель Крозье.

Образец типовых вопросов для доклада
по теме 2.1 «Цели и факторы организационного проектирования»

1. Стадии процесса организационного проектирования.
2. Методы организационного проектирования.
3. Факторы организационного проектирования.
4. Причины и цели корректировки организационных структур.

Образец типовых вопросов для доклада
по теме 2.2 «Процесс и методы организационного проектирования»

1. Ринжиниринг бизнес-процессов
2. Реструктуризация бизнес-процессов
3. Регламентация организационной структуры
4. Критерии и процедуры оценки действующей организационной структуры.

3.4 Типовые тестовые задания по разделу/дисциплине

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
«Теория организации и организационное проектирование»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК – 1.3	Тема 1.1 Понятие организации, ее типы и модели	Эволюция организационной теории	Знание	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Модели организации	Умение	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Типы организаций	Действие	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
	Тема 1.2. Законы и принципы организации	Законы организации	Знание	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Системный, процессный и ситуационные подходы в организации	Умение	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Связи, иерархия и полномочия в организации	Действие	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
ОПК-1.4	Тема 1.3 Методические основы формирования структуры организации	Структура управления и принципы ее построения	Знание	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Типы организационных структур управления	Умение	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ

		Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа	Действие	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Тема 2.1. Цели и факторы организационного проектирования	Сущность и содержание организационного проектирования	Знание	10 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		Элементы организационного проектирования	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Анализ факторов организационного проектирования	Действие	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	Тема 2.2. Процесс и методы организационного проектирования	Этапы организационного проектирования	Знание	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Методы и инструменты организационного проектирования	Умение	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Проектирование потребности в персонале	Действие	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Тема 2.3. Основы проектирования организационных изменений	Жизненный цикл организации и организационные изменения. Инновации в организациях	Знание	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Основные принципы проведения реинжиниринга	Умение	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Концепция бенчмаркинга. Основы аутсорсинга	Действие	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ

	Тема 2.4. Управление изменениями в кадровом менеджменте	Понятие и виды организационных изменений. Методы и этапы организационных изменений.	Знание	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Сопротивление изменениям в кадровом менеджменте	Умение	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Кадровый консалтинг. Оценка эффективности развития организации	Действие	9 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Итого	Σ 400 200 – ОТЗ 200 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 20 вопросов, в том числе 10 – ОТЗ, 10 – ЗТЗ.

Норма времени – 45 мин.

1. Общими чертами для всех форм организаций являются
 - a) наличие цели;
 - b) наличие желания работать;
 - c) целостность;
 - d) наличие спонсоров;
 - e) совместная регламентированная деятельность.
2. Строеие организаций включает
 - a) цели;
 - b) иерархию;
 - c) историческую динамику;
 - d) структуру;
 - e) состав.
3. Организацию можно рассматривать как
 - a) объект;
 - b) процесс;
 - c) свойство;
 - d) предмет;
 - e) качество.
4. Теория организации изучает организации обычно с точки зрения следующих аспектов
 - a) строеие организации;

- b) функционирование организации;
 - c) правовая основа организаций;
 - d) специфика лидерства;
 - e) управление в организации;
 - f) развитие организации.
- a) раздел менеджмента.
5. Целое, созданное из частей и элементов для целенаправленной деятельности; совокупность взаимосвязанных действующих элементов – это _____.
6. Социальные факторы, внешние по отношению к организации, сплетающиеся в сложный клубок политических, экономических, юридических, социальных и социально-культурных воздействий, постоянно присутствующих в жизни организации и существенно влияющих на формирование ее деятельности, составляют _____ среду.
7. Непосредственная обстановка, в которой приходится работать людям, объединенным совместными целями, интересами и деятельностью – это _____ среда организации.
8. Отличительными чертами функциональной оргструктуры являются:
- a) они позволяют высшему руководству сосредоточиться на стратегических вопросах;
 - b) они создают условия для достижения высокой эффективности за счет специализации;
 - c) заставляют руководителя заниматься большим количеством текущих вопросов;
 - d) категорически не приемлют специализацию.
9. Для организации характерны следующие черты:
- a) цели вырабатываются «изнутри» и представляют собой обобщение целей индивидуальных участников;
 - b) регулирование обеспечивается совместно принятым уставом, принципом выборности;
 - c) членство в них дает удовлетворение политических, социальных, культурных, творческих, материальных и иных интересов участников.
10. Закон _____ организации гласит: каждая материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла.
11. Закон _____ гласит: чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем она имеет большую вероятность устойчивого функционирования (самосохранения).
12. К принципам динамического состояния организации относятся:
- a) принцип приоритета цели;
 - b) принцип приоритета функций над структурой;
 - c) принцип приоритета субъекта управления над объектом;
 - d) принцип приоритета персонала;
 - e) принцип приоритета структур над функциями;
 - f) принцип приоритета объекта управления над субъектом;
 - g) принципы соответствия;
 - h) принципы оптимальности.
13. Выделяют следующие элементы проектирования организации:
- a) разделение труда и специализация;
 - b) департаментизация и кооперация;
 - c) внешняя среда;
 - d) технология работы;
 - e) стратегический выбор руководства организации в отношении целей;
 - f) поведение работников.
14. К элементам проектирования организаций относятся:
- a) масштаб управляемости и контроля;

- b) внешняя среда;
 - c) поведение людей в организации.
15. Соединение определенного вида деятельности руководителя и работников, которая обеспечивает взаимодействие между людьми, выполняющими эти работы – это _____ организации.
16. Проектирование организация связано с технологией работы по следующим направлениям:
- a) рынки сбыта и территориальное размещение производства;
 - b) проектирование работ организации;
 - c) разделение труда и группировка работы.
17. Горизонтальная специализация – это _____
18. Диверсификация – это _____
19. _____ группа этапов жизненного цикла организации, включающая этапы нечувствительности и ликвидации (утилизации), которые характеризуются решением внутренних проблем в компании, причем, внутренние и внешние отношения рассматриваются в отдельности.
20. _____ группа этапов жизненного цикла организации, включающая этапы внедрения, роста, зрелости, насыщения, спада и краха, которые характеризуются решением внешних и внутренних проблем компании во взаимосвязи.

3.5 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

Раздел 1. Организационные модели и модели организаций

1. Эволюция организационной теории
2. Модели организации
3. Типы организаций
4. Законы организации
5. Системный, процессный и ситуационные подходы в организации
6. Связи, иерархия и полномочия в организации
7. Структура управления и принципы ее построения
8. Типы организационных структур управления
9. Методы построения организационных структур и факторы, влияющие на выбор их типа

Раздел 2. Организационное проектирование и управление изменениями в кадровом менеджменте

10. Сущность и содержание организационного проектирования
11. Элементы организационного проектирования
12. Анализ факторов организационного проектирования
13. Этапы организационного проектирования
14. Методы и инструменты организационного проектирования
15. Проектирование потребности в персонале
16. Жизненный цикл организации и организационные изменения. Инновации в организациях
17. Основные принципы проведения реинжиниринга
18. Концепция бенчмаркинга. Основы аутсорсинга
19. Понятие и виды организационных изменений. Методы и этапы организационных изменений.
20. Сопротивление изменениям в кадровом менеджменте
21. Кадровый консалтинг. Оценка эффективности развития организации

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Кейс-задача (ситуационная задача)	Выполнение кейс-задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Форма проведения: индивидуально или в команде. Во время выполнения кейс-задач пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения кейс-задач, доводит до обучающихся: тему, форму и время выполнения кейс-задачи
Доклад	Доклад проводится во время практических занятий. Темы докладов прописаны в рабочей программе дисциплины по конкретной теме учебного занятия. Докладчик представляет презентацию, по окончании которой адресует аудитории вопросы для контроля усвоения материала доклада. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся перечень тем и время доклада
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену);


третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Обучающиеся, не сдавшие в течение семестра контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, должны, прежде чем взять экзаменационный билет, выполнить КР, объяснив решение заданий и ответив на вопросы преподавателя по теме работы. Вопросы по теме работы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

 2023-2024 учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Теория организации и организационное проектирование» <i>Специализация/профиль</i> Стратегическое управление <i>персоналом</i> <u>1</u> семестр	Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КРИЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
<ol style="list-style-type: none">1. Эволюция организационной теории2. Сущность и содержание организационного проектирования		