

Рабочая программа дисциплины

Организационное проектирование

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Менеджмент организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типы организаций – законы организационного развития – основные принципы организационного проектирования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формулировать и обосновывать методологические основы научного исследования, его концептуальную базу и проектные решения, критически анализировать современные научные достижения в сфере организационного проектирования; – распределять работы организационного проектирования по этапам <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами проектирования организационной структуры
<p>ПК-3 владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание этапов и процессов организационного проектирования – методы проектирования систем управления – методы нормирования деятельности в организации – способы планирования и организации проектных работ <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и организовывать проектные работы – исследовать системы документационного обеспечения управления – рассчитывать нормативы – планировать и осуществлять проектные мероприятия <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации
<p>ПК-11 владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы управления персоналом – способы оценки затрат на организационное поведение системы – содержание функционально-целевой модели системы управления организацией <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы управления персоналом при разработке и реализации новой организационной структуры – рассчитывать затраты на организационное поведение системы – способ построение функционально-целевой модели системы управления организацией <p>Владеть:</p>

	– методами планирования и осуществления мероприятий, связанных с созданием новых организационных структур методами составления бизнес плана создания и развития организаций
--	--

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Организация и планирование производства», «Моделирование экономических процессов», «Основы математического моделирования социально-экономических процессов», «Управленческие решения», «Налоги и налогообложение», «Бизнес-планирование».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения	
		Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		3/108	3/108
Контактная работа (всего):			
	Занятия лекционного типа	2	2
	Занятия семинарского типа	8	2
	Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой	0,1	4
Самостоятельная работа (СРС)		97,9	100

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

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Организационная система управления как объект организационного проектирования	1						14
2.	Методы проектирования систем управления	1						18
3.	Проектирование организационной подсистемы управления			4				16
4.	Проектирование нормативной подсистемы управления			4				14
5.	Методы построения системы управления персоналом							18,9
6.	Построение функционально-							17

	целевой модели системы управления организацией							
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	108						

4.1.2 Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Организационная система управления как объект организационного проектирования	1						14
2.	Методы проектирования систем управления	1						18
3.	Проектирование организационной подсистемы управления			1				16
4.	Проектирование нормативной подсистемы управления			1				14
5.	Методы построения системы управления персоналом							21
6.	Построение функционально-целевой модели системы управления организацией							17
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого	108						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Организационная система управления как объект организационного проектирования	Технология организационного проектирования. Основные принципы организационного проектирования. Процесс и основные этапы организационного проектирования. Планирование и организация проектных работ. Стадии организационного проектирования. Исследование и проектирование организационной структуры управления.
2.	Методы построения системы управления персоналом	Метод главных компонент. метод аналогий. блочный метод типизации подсистем линейно-функциональных и программно-целевых структур. Метод творческих совещаний

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1	Проектирование организационной подсистемы управления	Специфика проектирования систем и подсистем управления. Диагностический этап. Этап проектирования. Этап внедрения. Анализ эффективности. Исследование и проектирование системы документационного обеспечения управления.
2	Проектирование нормативной подсистемы управления	Системный анализ. Метод декомпозиции. Метод последовательной подстановки. Метод сравнений. Динамический метод. Метод структуризации целей п. Экспертно-аналитический метод. Параметрический метод. Балансовый метод.

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Организационная система управления как объект организационного проектирования	Технология организационного проектирования. Основные принципы организационного проектирования. Процесс и основные этапы организационного проектирования. Планирование и организация проектных работ. Стадии организационного проектирования. Исследование и проектирование организационной структуры управления.
2.	Методы проектирования систем управления	Технология организационного проектирования. Основные принципы организационного проектирования. Процесс и основные этапы организационного проектирования. Планирование и организация проектных работ. Стадии организационного проектирования. Исследование и проектирование организационной структуры управления.
3.	Проектирование	Специфика проектирования систем и подсистем

	организационной подсистемы управления	управления. Диагностический этап. Этап проектирования. Этап внедрения. Анализ эффективности. Исследование и проектирование системы документационного обеспечения управления.
4.	Проектирование нормативной подсистемы управления	Системный анализ. Метод декомпозиции. Метод последовательной подстановки. Метод сравнений. Динамический метод. Метод структуризации целей п. Экспертно-аналитический метод. Параметрический метод. Балансовый метод.
5.	Методы построения системы управления персоналом	Метод главных компонент. метод аналогий. блочный метод типизации подсистем линейно-функциональных и программно-целевых структур. Метод творческих совещаний
6.	Построение функционально-целевой модели системы управления организацией	Метод главных компонент, метод аналогий, блочный метод типизации подсистем линейно-функциональных и программно-целевых структур, творческих совещаний и др. Методы управления персоналом организационной структуры. Построение функционально-целевой модели системы управления организацией. Оценка затрат на организационное поведение систем управления

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

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Организационная система управления как объект организационного проектирования	ОПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Методы проектирования	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

	систем управления		
3.	Проектирование организационной подсистемы управления	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Проектирование нормативной подсистемы управления	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Методы построения системы управления персоналом	ПК-3	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
6.	Построение функционально-целевой модели системы управления организацией	ПК-11	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задание 1

Предложите варианты решений по каждой проблеме в ситуации, возникающей при реорганизации деятельности организации. Определите, какие ошибки допущены руководителем в организации системы внутрифирменного планирования и контроля, а так же предложите меры, которые позволят исправить существующие «просчеты».

Крупная компания по выпуску сувенирной продукции быстро набирала обороты. За 5 лет численность персонала выросла с 5 до 200 человек. Однако руководитель продолжал использовать систему прямого контроля и старался вникать в работу каждого сотрудника. На это уходил весь его рабочий день. Спустя некоторое время он осознал неэффективность такого управления и решил сформировать четкую организационную структуру управления. В результате были введены должности руководителей среднего и высшего звена. Напрямую первому лицу подчинялось всего 7 человек. Однако, руководитель не прекратил попытки устанавливать планы подчиненным и контролировать их выполнение, минуя их непосредственных руководителей. Например, он мог вызвать дизайнера и проверить качество его работы за прошедший месяц. Авторитет менеджеров среднего звена падал, им было очень трудно поддерживать организационный порядок в своих отделах.

Задание 2

1. Расклассифицировать нижеприведенные методы управления персоналом по трем основным группам методов

2. В рамках каждой группы выстроить методы в технологическую цепочку по признаку принадлежности к соответствующей функции управления.

3. Классификационную схему представить в виде рис.1.

4. Ответить на контрольные вопросы.



Рис. 1. Классификационная схема методов управления персоналом

Методы управления персоналом

- Мотивации трудовой деятельности
- Развития у работников инициативы и ответственности
- Издавания приказов, указаний, распоряжений
- Социально-психологического планирования
- Участия в собственности
- Утверждения методик и рекомендаций
- Кредитования
- Страхования
- Разработок другой регламентирующей документации
- Экономического стимулирования
- Установления материальных санкций и поощрений
- Установления моральных санкций и поощрений
- Установления административных санкций и поощрений
- Участия в прибылях и капитале
- Социально-психологического анализа
- Установления экономических норм и нормативов
- Социального и морального стимулирования
- Создания творческой атмосферы
- Инструктирования
- Оплаты труда
- Капиталовложения
- Утверждения административных норм и нормативов

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под методами управления персоналом и какую они играют роль в деятельности организационной структуры?
2. Перечислите административные методы управления персоналом.
3. Охарактеризуйте экономические методы управления персоналом.
4. Раскройте содержание социально-психологических методов управления персоналом.
5. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.

Задание 3

После построения сбалансированной системы показателей для компании в целом, начался процесс ее создания в подразделениях. На этом этапе обнаружился разный уровень профессиональной подготовки менеджеров. Сразу стало понятно, кто из руководителей мыслит стратегически и имеет представление о развитии своего отдела, а кто живет сегодняшним днем и является лишь исполнителем задач, которые формулирует генеральный директор. Именно в процессе определения ответственных за определенный показатель из ССП обнаруживается, что многие функции в компании дублируются не только отдельными сотрудниками, но даже целыми подразделениями. Также выясняется, что многие должностные обязанности в компании формулируются только в виде «устных сообщений» и никак не закрепляются на бумаге. В результате возникают сложности с определением ответственности, круга обязанностей каждого сотрудника, механизмами контроля и отчетности.

Помимо изменений в существующей структуре, создавались новые структурные подразделения. В первую очередь, был сделан акцент на развитии маркетинга: создано маркетинговое подразделение, определена маркетинговая политика компании. В связи с территориальными графическими особенностями в компании существовал дефицит профессиональных кадров. В рамках проекта организация начала решать эту проблему при помощи программ обучения сотрудников и адаптации молодых кадров. Все эти задачи были отражены в сбалансированной системе показателей. Так ключевыми показателями стратегической цели «развитие маркетинга» стало увеличение количества рекламных акций и увеличение объема продаж после их проведения. Оценка профессионального уровня персонала решалась за счет проведения регулярной аттестации. По завершении проекта, его достижения оставалось закрепить в рамках корпоративной культуры.

Необходимо определить, чем сопровождается каждый проект внедрения системы сбалансированных показателей и разработать предложения, направленные на закрепление достижения проекта в корпоративной культуре?

Типовые проблемные задачи

Задание №1

Метод Дельфи в прогнозах организации

Диагностика организационной структуры предприятия

Выполнить диагностику организационной структуры предприятия по данным таблицы. Выбрать тип организационной структуры предприятия с помощью матрицы при таких условиях: минимальный размер прибыли – 2 млн. ден. ед., очень хорошо – 6 баллов, хорошо – 4 балла, удовлетворительно – 2 балла, достаточно – 0 баллов.

Исходные данные для диагностики организационной структуры предприятия:

Тип организационной структуры	Валовая выручка, тыс. ден. ед.	Производственные расходы, тыс. ден. ед.	Возможность увеличения продуктовой	Эффективное использование ресурсов	Возможность карьерного роста	Пригодность структуры
Коэффициент значимости			1,4	1,2	1,3	1,1
Существующая	5290	3930	уд.	дост.	дост.	уд.
Функциональная	8360	5620	уд.	хор.	хор.	дост.
Линейная	8830	6940	дост.	хор.	уд.	уд.

Региональная	6250	4810	хор.	уд.	уд.	дост.
Матричная	6670	4500	дост.	хор.	хор.	хор.
Дивизиональная	8800	5720	уд.	уд.	хор.	дост.
Продуктовая	6610	4670	дост.	хор.	уд.	дост.

Задание №2

Выбор наиболее рационального варианта организационной структуры

В учреждении проводится реорганизация, в основе которой внедрение выполнения новой функции (например, исследование рынка, социологические исследования, связи с общественностью). Выполнение функции в масштабе организации возможно с использованием трех вариантов:

- Объектный принцип организации. В каждом подразделении, занятом работой по отдельным объектам, создается служба или вводится должность сотрудника по данной функции.
- Технологический принцип организации. В учреждении создается служба, выполняющая данную функцию, и обслуживающая все объектные подразделения.
- Проектно-матричный принцип организации. Централизованная в масштабах учреждения служба по данной функции предоставляет в распоряжение объектных подразделений специалистов на время выполнения работ по данной функции.

Задание. Используя методику оценки структурной эффективности, подготовить управленческое решение.

Задание №3

Обоснование и проектирование организационных изменений

В научно-производственной компании «Резонанс» (ООО НПК «Резонанс») возникли сложности с качеством разрабатываемой техники, ее конкурентоспособностью и сбытом на рынке высокотехнологичной продукции. Это повлекло за собой ухудшение экономического положения компании, снижение зарплаток, уход способных сотрудников. Руководство компании пришло к выводу, что необходима серьезная реорганизация с учетом изменившихся задач, стоящих перед ООО НПК «Резонанс». Было решено проанализировать степень соответствия структуры компании ее задачам с целью обосновать направления реорганизации. Для этого специалистами в области менеджмента были проведены опросы заинтересованных лиц и сформирован перечень функций, которые должны выполняться для успешной работы компании.

В подчинении у директора находятся: заместитель по научной работе, заместитель по производству, бухгалтерия, Ученый секретарь, Заместитель директора по общим вопросам, Отдел лазерного технологического оборудования, Отдел перспективных технологий, Спецотдел.

У заместителя по научной работе в подчинении находятся отделы: роторно-конвейерных линий, высокочастотной техники, низкочастотной техники, сенсорных систем, манипуляторов, инженерных расчетов, теории частотных резонаторов, ОНТИи ПИ, стандартизации, качества и надежности.

У заместителя по производству в подчинении находятся: Опытный цех №1, Опытный цех №2, КТО, ОГМ, ОГЭ.

У заместителя по общим вопросам в подчинении находятся: Отдел кадров, АХО, ПЭО, Технический архив, Юрисконсультант, ОМТС, ОКС, Канцелярия

ООО НПК «Резонанс» занимается созданием технологического оборудования для автоматизации производственных процессов. В основе создаваемой техники - резонансные явления. Компания известна рядом серьезных научно-технических достижений, но многие

из них остались невостребованными по причинам, не зависящим от уровня их качества. В стране компания является монополистом в области создания такой техники.

Задание:

1. Проанализировать соответствие существующей структуры компании сформулированным функциям. Выявить организационно не обеспеченные функции
2. Предложить направления совершенствования организационной структуры в рамках той численности, которая имеется на момент анализа. Допустимое сокращение численности основных отделов без утраты научного потенциала - 15%
3. Составить новый вариант структурной схемы компании и вновь создаваемых служб («пугало»).
4. Выполнить необходимые экономические расчеты (цена вопроса)
5. Дать предложения по упорядочению структуры организации (ликвидация лишних подразделений)

Дополнительная информация

1. Заведующие отделами САПР и АСНИ, стандартизации, капитального строительства - лица пенсионного возраста.
2. Средняя зарплата по институту - 26,2 т.р. в месяц.
3. Директор компании - ученый с мировым именем.

Типовые тесты

1.

.Обеспечение выпуска планового объема продукции и оказания услуг заданного уровня качества и ритмичности производства относится к цели

- a) производственной
- b) научно-технической
- c) социальной

2.

Процесс разработки проектов организации производственных систем и систем управления

- a) организационное проектирование
- b) организационное планирование
- c) организационное поведение

3.

Когда не удастся наладить выпуск новой продукции, диверсифицировать производство необходимо в следующем направлении:

- a) совершенствовать организационную систему
- b) увеличить объемы производства продукта
- c) осуществлять поиск других рынков сбыта

4.

Подсистемы в составе предприятия по иерархическому уровню делятся на

- a) управляющую и управляемую
- b) предприятие, производство, цех, участок, рабочее место
- c) оборудование, инструмент, снабжение, транспортировка, хранение, сбыт

5.

. Подсистемы в составе предприятия по стадиям производства и управления делятся на

- a) технико-экономическое планирование, оперативное планирование, диспетчирование, учет, анализ, подготовка производства, производство, сбыт

- b) состав элементов в количественном и качественном отношении
- c) административно-организационные, экономические, социально-психологические

6.

Метод, предполагающий изучение элемента или компонента системы, наделенного некими гипотетическими идеальными свойствами

- a) идеализации
- b) формализации
- c) аксиоматизации

7.

Техническое задание, техническое предложение и эскизный проект относятся к элементу производственной системы

- a) Конструкция продукта
- b) Орудия труда
- c) Предметы труда

8.

При проектировании организационной системы предприятия необходимо учитывать связи и взаимоотношения между элементами производственной системы при решении технических, организационных, управленческих, экономических, социальных и других задач

- a) верно
- b) не верно

9.

Выбрать верное слово.

..... проектирования является описание будущего объекта и тех изменений, которые возникнут в мире после его появления

- a) Результатом
- b) Средством
- c) Способом

10.

. Промежуточное или конечное описание объекта проектирования, необходимое и достаточное для рассмотрения и определения дальнейшего направления или окончания проектирования

- a) проектное решение
- b) проектная процедура
- c) проектная операция

11.

Этап предназначен для комплексного изучения сложившихся условий и стратегии развития компании, выработки целей и задач изменений, а также для подготовки технического задания на организационное проектирование будущей системы называется:

- a) диагностика
- b) внедрение
- c) проектирование

12.

Этап предназначен для измерения пользы от внедрения системы управления

- a) анализ эффективности

- b) проектирование

13.

Определенная последовательность действий или операций, позволяющая технически выполнить проектирование заданного объекта – организационной системы

- a) технология проектирования
- b) проектное решение
- c) проектная операция

14.

Вновь создаваемые или усовершенствованные различные объекты и процессы являются

- a) продуктами проектирования
- b) предметом проектирования
- c) средствами проектирования

15.

Выбрать верное слово.

Механизм отношений с ... средой включает элементы, необходимые для формирования благоприятного делового поля внешних отношений компании - законодательные акты, договоренности, контракты, соглашения и т.п.

- a) внешней
- b) внутренней
- c) внешней и внутренней

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1 - задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);

2 - задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил

задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Шайбакова, А. В. Методика повышения конкурентоспособности бизнес-структур : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры 38.04.01 «Экономика» / А. В. Шайбакова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 169 с. — ISBN 978-5-93926-326-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/78370.html>

2. Журавлева Т.Ю. Практикум по дисциплине «Архитектура предприятия» [Электронный ресурс] / Т.Ю. Журавлева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 42 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/45236.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Богомолова, М. А. Архитектура предприятия : учебное пособие / М. А. Богомолова. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 155 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71822.html>

2. Лукьянов, Б. В. Архитектура предприятия : учебное пособие / Б. В. Лукьянов, П. Б. Лукьянов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 153 с. — ISBN 978-5-4486-0499-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79895.html>

6.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления

<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика

<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент

<http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
<http://www.edu.ru/>

2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»– <http://www.consultant.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. 9Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер, подключенный к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-

исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

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

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

