

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 05.05.2022 12:58:58
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b6085d1d32a70e06741d12

Приложение 6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра
корпоративного развития

« 12 » Мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Основы организационного развития»

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

Программу разработал: Яшина Елена Закировна

Самара 2019 г.

		выявлять и устранять проблемы экономического и управленческого характера при реализации стратегии управления персоналом	
--	--	--	--

Вид деятельности: аналитическая и консультационная

ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности;

ПК-12 - владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности	Знать	Уметь	Владеть
	технологии проведения диагностики состояния развития организации и ее кадрового потенциала;	проводить диагностику состояния развития организации и ее кадрового потенциала с использованием современных технологий;	современными технологиями проведения диагностики состояния развития кадрового потенциала;
	современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала	применять на практике современные формы и методы диагностики организационного развития и кадрового потенциала	современными принципами, инновационными формами и методами диагностики организационного развития и кадрового потенциала

2. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
Тема 1. Сущность организационного развития	Лекция Основные вопросы темы: Понятие организации. Организационное развитие, его сущность и обусловленность. Организационное развитие как научный подход. Тенденции развития современного общества, определяющие направления организационного развития. Актуальные направления развития организаций	2	ПК-1, ПК-12
Практические занятия	Природа организаций. Основные характеристики организаций. Типология организаций. Внешние и внутренние условия существования организаций. Динамическое равновесие как принцип существования современных организаций. Стадии развития организаций	4	ПК-1, ПК-12
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	<i>«Не предусмотрены»</i>		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	2	ПК-1, ПК-12
Тема 2. Стратегия организационного развития.	Лекция Основные вопросы темы: Необходимость стратегического правления организацией. Новые стратегические задачи. Инновационный подход при решении стратегических задач. Модели стратегических решений. Управление изменениями организационных процессов. Реинжиниринг.	4	ПК-1, ПК-12
Практические занятия	Анализ стратегий ведущих современных компаний. Роль внутреннего аудита в определении стратегических направлений	4	ПК-1, ПК-12

	организационного развития. Реализация стратегий.		
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	2	ПК-1, ПК-12
Тема 3. Развитие организационной культуры	Лекции Основные вопросы темы: Особая роль организационной культуры в развитии современной организации. Эффективная организационная культура как условие эффективности всех организационных систем. Типы организационной культуры, их характеристики. Подходы к оценке организационной культуры. Этапы изменений организационной культуры.	2	ПК-1, ПК-12
Практические занятия	Использование методики ОСАИ для оценки организационной культуры. Определение направлений изменений организационной культуры	4	ПК-1, ПК-12
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	1	ПК-1, ПК-12
Тема 4. Управление подразделением	Лекции Основные вопросы темы: Роль подразделения в развитии организации. Организационное структурирование. Интегральная ответственность подразделений за организационную эффективность Роль и Функции менеджера подразделения. Возможности децентрализации бизнеса в организации, их обоснование. Бизнес-единицы как организация внутри	4	ПК-1, ПК-12

	организации.		
Практические занятия	Особенности управления бизнес-единицами. Требования, предъявляемые к топ-менеджменту при организации бизнес-единиц	4	ПК-1, ПК-12
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	1	ПК-1, ПК-12
Всего		34	ПК-1, ПК-12

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

Вопросы для экзамена

№ п\п	Содержание вопроса	Код контролируемой компетенции
1	Понятие организации. Основные характеристики организации	ПК-1, ПК-12
2	Типология организаций.	ПК-1, ПК-12
3	Сущность и обусловленность организационного развития	ПК-1, ПК-12
4	Тенденции развития современного общества . Их роль в формировании направлений развития организации	ПК-1, ПК-12
5	Внешние факторы , влияющие на развитие организаций.	ПК-1, ПК-12
6	Системообразующие факторы в организации	ПК-1, ПК-12
7	Этапы развития организаций	ПК-1, ПК-12
8	Кризисная модель развития организации по Л. Грейнеру	ПК-1, ПК-12
9	Стратегия организационного развития. Эволюционное и революционное развитие организаций)	ПК-1, ПК-12
10	Модели стратегического развития	ПК-1, ПК-12
11	Эффективность реализации стратегий. Анализ деятельности ведущих современных компаний	ПК-1, ПК-12
12	Реинжиниринг,его необходимость,направления	ПК-1, ПК-12

	реализации	
13	Внутренний аудит, его направления и роль в определении стратегии организации	ПК-1, ПК-12
14	. Условия эффективности современной организации	ПК-1, ПК-12
15	Типы организационной культуры. Их соответствие условиям внешней и внутренней среды	ПК-1, ПК-12
16	Основные характеристики клановой культуры, условия ее эффективности.	ПК-1, ПК-12
17	Основные признаки адхократической культуры	ПК-1, ПК-12
18	Рыночная культура как тип организационной культуры	ПК-1, ПК-12
19	Иерархическая культура, ее основные характеристики и показатели эффективности	ПК-1, ПК-12
20	Корпоративные ценности как основа организационной культуры	ПК-1, ПК-12
21	Подходы к оценке организационной культуры	ПК-1, ПК-12
22	Формирование новой ментальности при изменении организационной культуры.	ПК-1, ПК-12
23	Диагностика организационной культуры с помощью методики ОСАИ	ПК-1, ПК-12
24	Взаимодействие управленческих систем в организации	ПК-1, ПК-12
25	.Организационное лидерство	ПК-1, ПК-12
26	Специфика деятельности служб и специалистов по работе с персоналом в различных организациях	ПК-1, ПК-12
27	Изменения организационной культуры, необходимость обоснования	ПК-1, ПК-12
28	Роль подразделения в развитии организации. Интегральная ответственность подразделений.	ПК-1, ПК-12
29	Особенности управления бизнес-единицами. Функции и задачи руководителя бизнес-единицы	ПК-1, ПК-12
30	Требования, предъявляемые к топ- менеджменту в условиях функционирования бизнес-единиц	ПК-1, ПК-12

Тесты

Код контролируемой компетенции: ПК-1, ПК-12

1. Наибольшее воздействие на деятельность организации оказывает:

1. Институциональный уровень внешней среды организации
2. Рыночный уровень внешней среды организации
3. Ближний уровень внешней среды организации
4. Общественный уровень внешней среды организации

2. Какая из указанных характеристик обычно не отражается в миссии организации:

1. Предполагаемые продукты или услуги
2. Сроки реализации поставленных целей
3. Место и роль организации в системе рыночных отношений
4. Факторы выживания и повышения конкурентоспособности организации

3. К элементам внутренней среды организации не относятся:

1. Персонал организации и его квалификация
2. Процессы бизнеса
3. Структура организации
4. Поставщики и клиенты организации

4. Требование достаточности при построении дерева целей означает:

1. Среди целей низшего уровня не должно быть избыточных целей
2. Достижение всех целей более низкого уровня должно обязательно приводить к достижению соответствующих целей более высокого уровня
3. Достижение каждой цели должно быть обеспечено ресурсами
4. Для реализации каждой цели в организации должно быть создано специальное подразделение

5. В результате процесса преодоления чрезмерной сложности и многообразия управленческих отношений путем упрощения, стандартизации и сведения к отношениям между должностными позициями и рабочими функциями формируется:

1. Линейная организация
2. Формальная организация
3. Неформальная организация
4. Естественный организационный порядок

6. Линейная, функциональная, матричная структура – это разновидности:

1. Групповых организационных структур
2. Формальных организационных структур
3. Неформальных организационных структур

7. Свойство организационной целостности предполагает, что:

1. Элементы системы могут действовать только вместе друг с другом, в противном случае эффективность их деятельности резко снижается
2. Потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов
3. Система имеет потребность в организации и управлении
4. Система стремится сохранить свою структуру неизменной при наличии возмущающих воздействий и использует для этого все свои возможности

8. Свойство организации как системы, означающее наличие у организации качественно новых свойств, которые отсутствуют у ее составных частей:

1. целостность
2. эмерджентность
3. гомеостазис
4. структурированность

9. Свойство организации как системы, означающее возможность выделения из организации элементов и распределение между ними ролей:

1. Гомеостазис
2. Иерархичность
3. Эмерджентность
4. Структурированность

10. Из перечисленного исключите характеристику, присущую не всем организациям:

1. Цель
2. Правила
3. Персонал
4. Структура

11. «Шаговая» модель организационных изменений разработана:

1. К. Левином
2. Э. Шайном
3. К. Девисом
4. Ч. Барнард

12. Выберите верное утверждение:

1. «Организационное развитие – это непланируемые процессы»
2. «Организационное развитие основано на принципе индивидуальной работы»
3. «Организационное развитие основано на применение системного подхода»
4. «Организационное развитие не предполагает преобразование компонентов системы управления»

Тематика эссе

1. Антикризисное управление в системе управления организацией.
2. . Причины возникновения организационных кризисов.
3. . Модели работы с кризисами.
4. . Особенности работы с информационными , технологическими, инновационными, катастрофическими кризисами.
5. Профилактика кризисов. Создание антикризисной управленческой команды
6. Роль подразделения в развитии организации. Интегральная ответственность подразделений.
7. Организационное структурирование.
8. . Условия эффективной деятельности бизнес-единиц

Требования к оформлению эссе

Промежуточная аттестация – может проводится в форме защиты слушателями эссе. Тематика эссе может быть выбрана слушателями самостоятельно в рамках предлагаемых тем.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 3 и не более 6 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

Структура работы - введение, основная часть, заключение, список литературы.

Критерии оценки экзамена:

Оценка	Шкала
Отлично	Слушатель должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения;
	- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;

	- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	Слушатель должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно	Слушатель должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	Слушатель демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Шкала и критерии оценки (промежуточное тестирование)

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кафидов, В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - М.: Академический Проект, Фонд "Мир", 2018. - 144 с.
2. Розанова, Н. М. Корпоративное управление : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 339 с. —

(Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02854-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433451>

Дополнительная литература:

1. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 156 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433605>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433606>

Электронные и Internet-ресурсы:

1. Официальный сайт журнала «Кадровый менеджмент». URL: <http://www.hrm.ru/>
2. Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом. URL: <http://www.hr-journal.ru/>

Разработчик:

Яшина Е.З.