

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе и  
качеству образования

\_\_\_\_\_ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ**

---

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

# 1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ОПКМ-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПКМ-4.И-1. Способен создавать проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов в сфере российского и международного бизнеса АПК и осуществлять руководство их деятельностью	ОПКМ-4.И-1.3-1.Знает принципы организации групповой работы ОПКМ-4.И-1.У-1. Умеет аргументированно убеждать в поддержку предлагаемых организационно-управленческих решений в сфере менеджмента АПК и российского и международного бизнеса ОПКМ-4.И-1.В-1. Обладает навыками контроля за результатами выполнения принимаемых организационно-управленческих решений и оценки их результативности ОПКМ-4.И-1.В-2. Владеет навыками подготовки обзоров, аннотаций, составления рефератов, научных докладов, публикаций, и библиографии по научно-исследовательской работе с учетом требований информационной безопасности.	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, промежуточный тест Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на зачете

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

#### **Тема 1. Теория организационного проектирования и её место в системе научных знаний**

1. Сущность организационного проектирования в современном понимании.
2. Теория организационного проектирования в системе социально – управленческих наук: менеджмент, организационное поведение, философия, культурология, социология.
3. Организация как система. Открытые и закрытые системы.
4. Организационные подсистемы.
5. Теория организационного проектирования и теория систем: общее и отличное.
6. Этапы становления организационной науки.
7. Объект, предмет и метод теории организационного проектирования.

#### **Тема 2. Источники формирования теоретического знания в области организации**

1. Эмпирические и теоретические методы исследования организации.
2. Наблюдение за процессом производства: методы сбора данных, методы анализа данных.
3. Систематизация данных: составление типологии, формирование структур.
4. Возможность привлечения знаний и методик, сформулированных в других науках: биологии, социологии, экономике, системном анализе.
5. Социально-экономические системы.
6. Организация как открытая система.
7. Разновидности организаций.

#### **Тема 3. Организационное проектирование как процесс**

1. Задачи организационного проектирования. Цели организационного проектирования.
2. Элементы проектирования организации: разделение труда, тип организационной структуры, масштаб и иерархия уровней управления, делегирование управления, централизация и децентрализация управления.
3. Техники организационного проектирования.
4. Проектирование системы управления организации.
5. Особенности разработки и внедрения организационных проектов.
6. Бизнес-процессы на предприятии, организации.
7. Теоретические основы и методы диагностики организационных процессов.
8. Методологии управления проектами.
9. Техники формирования команды и эффективной работы в команде.

#### **Тема 4. Производственная система как объект проектирования**

1. Организация и управление. Система законов организации. Принципы организации. Признаки производственных систем.
2. Элементы производственной системы и стадии их воспроизводства.
3. Подходы и методы проектирования производственных систем: функционально структурный подход, проектирование на основе анализа организационных связей. Механистические и гибкие организационные структуры.
4. Методы при решении профессиональных задач, в том числе в условиях неопределенности, как в устной и письменной формах на русском и иностранном языках.
5. Коммуникации в организациях.
6. Коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.
7. Организационная культура.

#### **Тема 5. Нормативнометодическое и правовое обеспечение системы управления.**

1. Нормативно-справочные документы.
2. Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера.
3. Документы технического, технико-экономического и экономического характера.

## 4. Эффективность организационного проекта.

**Критерии оценки работы на практическом занятии**

<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов за занятие</b>
<b>Устный опрос, коллоквиум</b>	
<p>Основные теоретические положения по вопросу раскрыты.          Имеются элементы обоснования выводов.          Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии.          Очевидно использование источников рекомендованной литературы.</p>	5 баллов

## 2.2. Темы докладов и рефератов

1. Социальная организация и ее свойства
2. Особенности иерархической, штабной и матричной схем в организации
2. Хозяйственная организация и ее свойства
3. Основные организационные свойства хозяйствующих субъектов
4. Специфические законы социальной организации
5. Структура управления организацией
6. Виды и элементы самоорганизации
7. Соотношение понятий зависимость, закономерность, закон в теории организации
8. Закон синергии и способы его реализации в организационной деятельности
9. Специфика проявления закона самосохранения в социальной и биологической системах
10. Параметры, оказывающие влияние на уровень самосохранения в организации
11. Принципы закона развития
12. Роль информации в управленческой деятельности
13. Гармония в производственной деятельности.
14. Закон композиции – пропорциональности: понятие и основные виды реализации.
15. Проектирование организационных систем для бизнес-процессов
16. Управление организационной культурой
17. Закономерности управления организацией
18. Организационные структуры управления персоналом
19. Адаптивные организационные структуры управления
20. Основные характеристики механистических организаций
21. Достоинства механистических организаций. Недостатки механистических организаций
22. Проблемы органического подхода к построению организаций
23. Документы, разрабатываемые в ходе организационного проектирования
24. Этапы процесса формирования организационной структуры управления
25. Принципиальные характеристики оргструктуры
26. Индивидуальные стандарты деятельности
27. Регламентация деятельности структурных подразделений
28. Формы регламентации работ по управлению персоналом
29. Административный регламент исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг
30. Стандарты результатов деятельности - нормативы. Виды стандартов результатов деятельности. Методика подготовки стандартов результатов деятельности

**Методические рекомендации по подготовке рефератов докладов, эссе**  
 Реферат представляет собой краткое изложение сущности предложенного для рассмотрения вопроса на основе изученных материалов по проблеме. Однако реферат не является механическим пересказом доступной литературы, помимо реферирования научной литературы от студента требуется и аргументированное изложение собственного мнения по рассматриваемому вопросу. Это предполагает развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал следует подавать не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Работа над рефератом начинается с выбора темы. Среди предложенных тем выделяются несколько основных блоков в соответствии с выбранной темой.

При выборе темы реферата следует учитывать информационные возможности библиотеки и доступные ресурсы сети Интернет.

Работа над рефератом включает несколько этапов:

подготовительный, включающий выбор темы, изучение предмета исследования и сбор материалов по проблеме;

изложение результатов изучения в виде связного текста;

устное сообщение (защита) по теме реферата.

**Структура реферата.**

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.
3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.
4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
5. Приложение может включать иллюстративный материал.
6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

#### **Шкала и критерии оценки доклада**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие теме доклада;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

#### **Шкала и критерии оценки реферата (эссе)**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Баллы</b>
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуальность проблемы и темы;</li> <li>– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;</li> <li>– наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.</li> </ul>	20

Критерии	Показатели	Баллы
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие плана теме реферата (доклада);</li> <li>– соответствие содержания теме и плану;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> <li>– правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>– грамотность и культура изложения;</li> <li>– владение терминологией и понятийным аппаратом;</li> <li>– соблюдение требований к объему работы;</li> <li>– культура оформления: выделение абзацев;</li> <li>– использование информационных технологий.</li> </ul>	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>– отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>– литературный стиль.</li> </ul>	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

### **2.3. Темы проектов (при наличии)**



### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

#### 3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

**ОПКМ-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации**

##### 140. Задание закрытого типа на установление соответствия

**Прочитайте текст и установите соответствие**

Установите соответствие между типом команды проекта и масштабом проекта:

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. команда подпроекта                | А. проект большого масштаба  |
| 2 команда проекта от заказчика       | Б. проект с большим количеством участников                                       |
| 3 монофункциональная команда проекта | В. проект, охватывающий разный состав подразделений компании, реализующих проект |

12	2	3

##### 141. Задание закрытого типа на установление соответствия

**Прочитайте текст и установите соответствие**

Установите соотношение между видами команд и стадиями жизненного цикла команд проекта:

- |                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| 1 потенциальная команда | А стабилизация          |
| 2 рабочая группа        | Б нарастание конфликтов |
| 3 псевдокоманда         | В реформирование        |
| 4 реальная команда      | Д формирование          |

1	2	3	4

##### 142. Задание закрытого типа на установление соответствия

**Прочитайте текст и установите соответствие**

Установите соответствие между типом совместной деятельности и рычагом управления:

- |                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| 1 совместно-взаимодействующий тип | А Сила      |
| 2 совместно-последовательный тип  | Б Авторитет |
| 3 совместно-индивидуальный тип    | В Знания    |
| 4 совместно-творческий тип        | Д Деньги    |

1	2	3	4

##### 143. Задание закрытого типа на установление последовательности

**Прочитайте текст и установите последовательность**

Установите последовательность процессов управления человеческими ресурсами проекта, выделяемых руководством проекта:

- 1 развитие команды проекта
- 2 набор команды проекта
- 3 разработка плана управления человеческими ресурсами

--

##### 144. Задание закрытого типа на установление последовательности

**Прочитайте текст и установите последовательность**

Установите последовательность этапов при формировании команды проекта:

- 1 проверка доступности отобранных кандидатов
- 2 включение кандидатов в команду проекта
- 3 отбор кандидатов
- 4 поиск персонала по внешним источникам
- 5 определение потребностей проекта в персонале
- 6 поиск персонала по внутренним источникам
- 7 определение источников привлечения кандидатов
- 8 согласование с кандидатами работ по проекту

--

**145. Задание закрытого типа на установление последовательности****Прочитайте текст и установите последовательность**

Установите последовательность этапов в модели формирования эффективной команды проекта:

- 1 требования к коммуникациям проекта
- 2 структурирование работ
- 3 формирование организационной структуры команды
- 4 характеристики проекта

--

**146. Задание закрытого типа на установление последовательности****Прочитайте текст и установите последовательность**

Сформируйте правильную последовательность этапов алгоритма формирования команды проекта:

- 1 менеджер проекта после выделения ресурсов формирует задания исполнителям и фиксирует их в системе календарно-ресурсного планирования, а руководители ресурсных подразделений вносят соответствующие изменения в статусы выделенных в проект сотрудников
- 2 менеджер проекта формирует календарный план проекта, определяя роли и квалификацию участников проекта, а также их занятость в проекте
- 3 менеджер проекта готовит заявку на персонал проекта, которая согласуется руководителями соответствующих ресурсных подразделений, а при возникновении конфликта ресурсов проблемы адресует на уровень спонсора проекта

--

**147. Задание закрытого типа на установление последовательности****Прочитайте текст и установите последовательность**

Установите последовательность в изменении поведения у членов команды проекта по модели Б. Такмана:

- 1 сопротивление поставленным задачам и руководителям в проекте
- 2 выравнивание ролей
- 3 реализация ожиданий по командной эффективности
- 4 неопределенность относительно завершения проекта и своего будущего после проекта
- 5 установление отношений с лидерами и другими членами команды

--

**148. Задание открытого типа с развёрнутым ответом****Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Модель развития команды проекта Б. Такмана включает в себя ... стадий

- 1 четыре

- 2 пять
- 3 шесть
- 4 семь

**149. Задание открытого типа с развёрнутым ответом**

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Вы являетесь проектным менеджером крупного и сложного проекта. На стадии планирования проекта выяснилось, что внутри компании-заказчика существует несколько заинтересованных сторон, у которых разнятся взгляды на будущую структуру проекта, и что отсутствует единое видение конечного результата. Что Вам необходимо сделать?

**150. Задание открытого типа с развёрнутым ответом**

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Руководитель проекта ведёт проект по оптимизации отдела производства на предприятии уже 9 месяцев. За это время команда проекта так и не оказала поддержку проекту.

Какой вариант действия руководителя проекта будет наилучшим, чтобы заручиться поддержкой команды для проекта?

**151. Задание открытого типа с развёрнутым ответом**

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Во время планирования проекта трое опытных разработчиков не пришли к единому мнению по объёмам работ по 2 требованиям. Один утверждает, что необходимо добавить в СДР еще 3 пакета работ, а другой говорит, что один пакет работ нужно убрать. Третий разработчик согласен с первыми двумя.

Что должен в первую очередь сделать руководитель для разрешения конфликта ...

**152. Задание открытого типа с развёрнутым ответом**

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

К руководителю проекта приходит подчиненный и сообщает, что у него не хватает компетенции, чтобы выполнить часть его работы, и поэтому сотрудник просит отправить его на курсы, которые проходят на следующей неделе в столице.

Что нужно сделать руководителю?

**153. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**

**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Для каждого участника проекта в информационной системе указывается его календарь и данные по доступности для проекта на этапе, известном как ...

- 1 поиск персонала по внешним источникам
- 2 поиск персонала по внутренним источникам
- 3 проверка доступности отобранных кандидатов
- 4 включение кандидатов в команду проекта

**154. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**

**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Организацию спланированных серий встреч с группой специалистов команды с целью развития процедур решения командных проблем для достижения главной командной задачи предполагает ... подход

- 1 целеполагающий
- 2 межличностный
- 3 ролевой
- 4 проблемно-ориентированный

**155. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора**

**Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа**

Вопрос, на который необходимо получить ответ членам проектной команды на стадии формирования – это ...

- 1 как часто мы встречаемся в рамках проекта?
- 2 почему мы делаем в проекте именно это?
- 3 что предположительно мы будем делать вместе в проекте?
- 4 как мы можем улучшить то, что мы делаем?

**156. Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора**

**Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов**

Состав проектной команды определяется на основе ... (укажите два варианта ответа)

- 1 требований заинтересованных сторон проекта
- 2 анализа влияния внешней среды
- 3 требований к специалистам, которых необходимо привлечь в проект
- 4 существующих ограничений для проекта

**157. Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора**

**Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов**

Состав проектной команды определяется на основе ...

- 1 планов и документов, определяющих содержание проекта
- 2 анализа влияния внешней среды
- 3 требований заинтересованных сторон проекта
- 4 существующих ограничений для проекта

### 3.2. Ключи к контрольным заданиям

140	1С 2А 3В
141	1Д 2В 3Б 4А
142	1Б 2Д 3А 4В
143	321
144	5 7 6 4 3 1 2 8
145	4 2 1 3
146	231
147	5 1 2 4 3
148	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сопротивление поставленным задачам и руководителям в проекте</li> <li>- выравнивание ролей</li> <li>- реализация ожиданий по командной эффективности</li> <li>- неопределенность относительно завершения проекта и своего будущего после проекта</li> <li>- установление отношений с лидерами и другими членами команды</li> </ul>
149	<p>Проявить инициативу и с помощью лидерских качеств помочь совместно выработать решение, которые бы всех устроило.</p> <p>Добавить список последствий, которые могут появиться в результате изменения требований в секцию контракта, где перечислены требования. Убедиться в том, что условия контракта понятны.</p>
150	<p>Поговорить с каждым членом команды в присутствии руководителя проекта</p> <p>Поговорить с членами команды, от которых вам надо получить поддержку для проекта, выяснить причины, по которым им не нравится проект.</p> <p>Пересмотреть систему вознаграждений в команде.</p>
151	<p>прекратить обсуждение, встретиться лично с каждым участником спора и найти лучший подход к каждому.</p> <p>сосредоточить внимание команды на аспектах, по которым достигнуто согласие, и уделить внимание единству команды, организовав тимбилдинг.</p> <p>выслушать разногласия, поощрять конструктивную дискуссию и помочь прийти к договоренности.</p>
152	<p>Выяснить, насколько будут полезны знания, полученные на курсах для следующих проектов компании.</p> <p>Выяснить, нужны ли курсы другим членам команды.</p> <p>Получить деньги на курсы из бюджета отдела, к которому относится член команды.</p>
153	<p>3</p> <p>Ведение для каждого участника проекта в информационной системе его календаря и данных по доступности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить доступность в требуемые периоды</li> <li>- исключить исчезновения кандидатов без обратной связи на финальном этапе</li> </ul>

	отбора кандидатов
154	4 проблемно-ориентированный обеспечивает снижение сопротивления изменениям за счет совместного обсуждения (каждый принимает участие в выработке решений и разделяет ответственность за их реализацию)
155	3 Проектная команда — это группа специалистов, которая работает над одним проектом, и вместе идет к общей цели. В проект как правило приглашают специалистов, которые готовы к командной работе и уже имеют такой опыт. Ведь скорее всего им придется активно взаимодействовать с незнакомыми ранее людьми и вместе обеспечивать решение обозначенных задач
156	3 4 Количество людей в команде определяется объемом работ, предусмотренных проектом, создается на период реализации проекта и после его завершения распускается. Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков (компетенций): - технические и/или функциональные, т.е. профессиональные навыки; - навыки по решению проблем и принятию решений; - навыки межличностного общения (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т.д.).
157	1 4 Проект — это план действий по реализации идеи или созданию физического объекта. Другими словами, это последовательность работ, выполняя которые команда достигает запланированного результата. Признаки проекта: 1. Ограниченное время. Начало и завершение четко определены, а команда заранее знает, к какому сроку нужно закончить работу. 2. Четкая цель. Инициаторы и участники знают, какой результат хотят получить в конце. 3. Ограниченные ресурсы. Под реализацию программы выделяют ограниченное количество материальных и нематериальных ресурсов, а также работников. 4. Уникальный результат. В процессе реализации создаются материальные объекты и нематериальные результаты, которые не существовали до начала реализации замысла. 5. Однократное исполнение. Проекты могут быть похожи друг на друга, но не превращаются в типовые, повторяющиеся действия.

### Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»

50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

### **3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)**

- 1 Организация как система. Основные идеи тектологии А.А. Богданова.
- 2 Этапы становления организационной науки.
- 3 Эмпирические и теоретические методы исследования организации.
- 4 Организация как социально-экономическая система.
- 5 Основные задачи оргпроектирования.
- 6 Разработка концепции деятельности организации.
- 7 Разработка технико-экономического обоснования проекта.
- 8 Проектирование организационной структуры управления: выбор вида оргструктуры, определение взаимосвязей между структурными элементами, оптимизация организационной структуры управления.
- 9 Механистические организационные структуры.
- 10 Гибкие организационные структуры.
- 11 Формулировка заданий, определение путей выполнения, контроль за исполнением.
- 12 Инструменты стандартизации трудового процесса: должностные инструкции, правила, директивы.
- 13 Рациональный подход в децентрализации: позитивные и негативные последствия.
- 14 Функции штабных и линейных руководителей.
- 15 Проектирование производственной системы предприятия, оценка ее эффективности.
- 16 Проектирование системы управления организации, оценка ее эффективности.
- 17 Разработка проекта расстановки кадров.
- 18 Этапы создания и реализации инновационных проектов.
- 19 Нормативно-методическое обеспечение организационного проектирования.