Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Новгородский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Директор _____А.В.Костюкова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.15 Организационное проектирование

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Очная, очно-заочная

(форма обучения)

Год набора - 2025

Москва, Великий Новгород, 2025 г.

Автор-составитель:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Скипетрова Т.В.

Заведующий кафедрой:

заведующий кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук, доцент Обухова Л. А.

РПД «Организационное проектирование» одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.

Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 23
6.1. Основная литература 23
6.2. Дополнительная литература 23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 23
6.4. Нормативные правовые документы 24
6.5. Интернет-ресурсы 24
6.6. Иные источники 24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 24

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

1.1. Дисциплина Б1.О.15 «Организационное проектирование» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС - 2.2.	Определяет способы решения задач, определенных в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ресурсных ограничений.
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2.	Знает исторические, социально экономические, философские, психологические основы управления персоналом

1.2. В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС - 2.2.	на уровне знаний: демонстрирует знание основ организационного проектирования;
		на уровне умений: умеет применять методы разработки и внедрения организационных проектов;
		на уровне навыков: владения навыками разработки и реализации комплексных организационных проектов.
-	ОПК-1.2.	на уровне знаний: демонстрирует знание теоретических основ и организационных процессов; демонстрирует знание организационных форм управления; виды разделения и кооперации труда;

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне умений: умеет анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации; умеет определять цели, задачи, методы управления персонала; определять условия формирования групповой сплоченности;
		на уровне навыков: имеет навык разработки технического и информационного обеспечения организационных проектов; владеет навыками делегирования полномочий; контроля за деятельностью членов команды.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.О.15 «Организационное проектирование» составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- по очной форме обучения - 50 часов: лекции – 16 часов, практические занятия – 32 часа, консультация к экзамену – 2 часа.

Самостоятельная работа составляет 22 часа. Контроль — 36 часов.

- по очно-заочной форме обучения: лекции – 8 часов, практические занятия – 16 часа, консультация к экзамену – 2 часа.

Самостоятельная работа составляет 46 часа. Контроль — 36 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.15 «Организационное проектирование» предусмотрена на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина Б1.О.15 «Организационное проектирование» относится к обязательной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на освоение обучающимися дисциплин Б1.О.02 «История России» (1 семестр), Б1.О.04 «Правоведение» (1 семестр), Б1.О.16 «Основы теории управления» (1 семестр), Б1.О.31 «Основы российской государственности», Б1.В.ДВ.12.01«Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты»/ Б1.В.ДВ.12.02«Цифровое общество и управление цифровой репутацией» (1 семестр).

Дисциплина изучается параллельно с Б1.О.09 «Экономическая теория» (1-2 семестр), Б1.О.03 «Философия» (2 семестр), Б1.О.05 «Психология» (2 семестр).

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для освоения следующих дисциплин: Б1.О.08 «Культурология» (3 семестр), Б1.О.06 «Управление проектами» (3 семестр), Б1.О.23 «Технологии личной эффективности управленца» (4 семестр), Б1.О.13 «Психофизиология профессиональной деятельности» (4 семестр), Б1.О.20 «Трудовое право» (5 семестр), Б1.О.22 «Иностранный язык профессионального общения» (5-7 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен во 2 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Сущность и содержание организации	7	1		2		4	О
Тема 2.	Эволюция взглядов на организацию	7	1		2		4	О
Тема 3.	Организация, самоорганизация и дезорганизация	8	2		4		2	О
Тема 4.	Законы организации	8	2		4		2	О
Тема 5.	Организация как объект управления	8	2		4		2	О
Тема 6.	Организационная культура	8	2		4		2	О
Тема 7.	Организационное поведение	8	2		4		2	О
Тема 8.	Субъекты организаторской деятельности	8	2		4		2	О
Тема 9.	Проектирование и реорганизация организационных систем	8	2		4		2	О, Т, Реф
	Консультация к экзамену	2				2		
	Промежуточная аттестация	36						Экз
	Всего	**108**	**16**		**32**	**2**	**22**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Реф).*
*** – формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Сущность и содержание организации	5,5	0,5		1		4	О
Тема 2.	Эволюция взглядов на организацию	5,5	0,5		1		4	О
Тема 3.	Организация, самоорганизация и дезорганизация	6	1		1		4	О
Тема 4.	Законы организации	6	1		1		4	О
Тема 5.	Организация как объект управления	9	1		2		6	О
Тема 6.	Организационная культура	6	1		1		4	О
Тема 7.	Организационное поведение	5	1		2		2	О
Тема 8.	Субъекты организаторской деятельности	9	1		2		6	О
Тема 9.	Проектирование и реорганизация организационных систем	17	1		4		12	О, Т, Реф

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
	Консультация к экзамену	2				2		
	Промежуточная аттестация	27						Экз
Всего		**108**	**8**		**16**	**2**	**46**	

Содержание дисциплины

Тема1. Сущность и содержание организации. (Лекция, семинар)

Определение понятия «организация». Признаки организации. Организация как система. Природа и сущность социальной организации. Организация как предмет междисциплинарного изучения. Функции теории организации. Методы теории организации. Взаимосвязь теории организации с другими науками.

Тема 2. Эволюция взглядов на организацию. (Лекция, семинар)

Механистическая организация Ф.У.Тейлора и Г.Форда. Рациональная организация А. Файоля. Организация- община Э.Мейо и Ф.Ротлисбергера. Концепция идеальной бюрократии М. Вебера. Всеобщая организационная наука (тектология) А. А. Богданова.

Системный подход Л. Берталанфи. Функции подсистем организации по Т. Парсонсу. Теория самоорганизации – синергетика. Современные направления развития теории организации: организационная экология, обучающаяся организация, сетевые и виртуальные организации.

Тема 3. Организация, самоорганизация и дезорганизация. (Лекция, семинар)

Признаки организации как системы. Синергетический и кибернетический подход к изучению организации как системы. Самоорганизующаяся система. Процессы самоорганизации.

Феномены энтропии, темпоральной чувствительности, бифуркаций, спонтанного образования параметров порядка. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции. Дезорганизация как имманентное свойство сложноорганизованных социальных систем. Взаимосвязь организации и дезорганизации. Основные виды дезорганизации.

Тема 4. Законы организации. (Семинар)

«Закон», «закономерность» и «зависимость». Закон синергии. Закон необходимого разнообразия. Закон приоритета целого над частью. Закон самосохранения. Закон онтогенеза.

Жизненный цикл организации. Модели жизненного цикла (Л.Грейнер, И.Адизес, Б.Мильнер). Закон пропорциональности и композиции. Закон информированности и упорядоченности. Закон единства анализа и синтеза. Взаимодействие законов организации в природе и обществе.

Тема 5. Организация как объект управления. (Лекция, семинар)

Виды организаций. Цели организаций.

Типология коммерческих организаций. Организационные формы интеграции компаний. Некоммерческие организации. Факторы создания эффективной организации.

Тема 6. Организационная культура. (Лекция, семинар)

Организационная культура. Основные научные подходы к исследованию организационной культуры. Функции организационной культуры. Содержание и структура организационной культуры. Уровни культуры. Типологии и модели организационной культуры. Методы формирования и поддержания культуры.

Тема 7. Организационное поведение. (Лекция, семинар)

Организационное поведение. Девиантность организационного поведения. Субъекты организационного поведения. Система организационного поведения.

Механизм организационного поведения. Микроизмерение организационного поведения. Групповое поведение. Межгрупповое взаимодействие. Макроизмерение организационного поведения. Поведение организации во внешней среде. Репрезентантное поведение. Поведенческий маркетинг.

Тема 8. Субъекты организаторской деятельности. (Лекция, семинар)

Руководитель как субъект организаторской деятельности. Формы организации деятельности руководителя. Организационные методы руководства. Организаторские качества руководителя. Профессиональные и психологические требования к личности руководителя.

Персонал организации. Кадровый состав организации. Содержание кадрового планирования.

Тема 9. Проектирование и реорганизация организационных систем. (Лекция, семинар)

Принципы рационализации. Анализ организационной структуры. Организационное проектирование. Реорганизация. Реинжиниринг. Стратегическое развитие организаций.

Модели организационного развития. Сущность изменений в организации. Цели и объекты изменений. Классификация изменений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.15 «Организационное проектирование» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Сущность и содержание организации	опрос
Тема 2.	Эволюция взглядов на организацию	опрос
Тема 3.	Организация, самоорганизация и дезорганизация	опрос
Тема 4.	Законы организации	опрос
Тема 5	Организация как объект управления	опрос
Тема 6.	Организационная культура	опрос
Тема 7.	Организационное поведение	опрос
Тема 8.	Субъекты организаторской деятельности	опрос
Тема 9.	Проектирование и реорганизация организационных систем	опрос, тестирование, реферат

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной

форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами по вопросам к опросам (дискуссиям);
- участие в обсуждении докладов;
- выполнение теста;
- подготовка реферата.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- скорость ответа, количество правильных ответов;
- самостоятельность при подготовке ответов;
- наличие примеров, возможная связь с практикой управления.

Критерии оценивания доклада:

- грамотность и четкость речи при изложении материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- умение сформулировать для аудитории вопросы по тематике доклада.

Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:

- умение сформулировать и задать вопрос докладчику по теме доклада;
- наличие дополнений к докладу;
- наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания выполнения теста:

- соблюдение временных ограничений при ответах на вопросы.
- правильность ответов на вопросы теста;
- полнота ответов на открытые вопросы.

Критерии оценивания реферата:

- соблюдение правил оформления реферата;
- использование соответствующей источниковой базы, полнота раскрытия темы;
- наличие аргументированной авторской позиции, пометки и замечания, сделанные автором, отделяющие его позицию от цитирования источников.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, выполнение домашних заданий, тестирования, реферата.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Сущность и содержание организации

1. Понятие и сущность организации.
2. Виды коллективного единства.
3. Организация как система.
4. Организация как предмет междисциплинарного изучения.

5. Функции теории организации.
6. Методы теории организации.
7. Взаимосвязь теории организации с другими науками.

Тема 2. Эволюция взглядов на организацию

1. Прототипы современных организаций.
2. Механистические организации.
3. Принципы создания рациональной организации А. Файоля.
4. Идеальная организация — бюрократия М.Вебера.
5. Всеобщая организационная наука (тектология) А. А. Богданова.
6. Системный подход Л. Берталанфи.
7. Функции подсистем организации по Т. Парсонсу.
8. Теория самоорганизации – синергетика.
9. Методология критических систем.
10. Современные направления развития теории организации.

Тема 3. Организация, самоорганизация и дезорганизация

1. Организация как система. Целостность. Иерархичность. Эмерджентность.
2. Виды организации как системы: открытая, закрытая, статическая, динамическая, простая большая, сложная.
3. Процессы самоорганизации.
4. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
5. Дезорганизация как имманентное свойство сложноорганизованных социальных систем.
6. Взаимосвязь организации и дезорганизации.
7. Основные виды дезорганизации.

Тема 4. Законы организации

1. «Закон», «закономерность» и «зависимость».
2. Закон синергии.
3. Закон необходимого разнообразия.
4. Закон приоритета целого над частью.
5. Закон самосохранения.
6. Закон онтогенеза. Жизненный цикл организации. Модели.
7. Закон пропорциональности и композиции.
8. Закон информированности и упорядоченности.
9. Закон единства анализа и синтеза.
10. Взаимодействие законов организации в природе и обществе.

Тема 5. Организация как объект управления

1. Социальные организации: сущность и особенности.
2. Цели, сущность и содержание социально-экономических организаций.
3. Типологии социально-экономических организаций.
4. Основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций.

Тема 6. Организационная культура

1. Организационная культура.
2. Основные научные подходы к исследованию организационной культуры.
3. Функции организационной культуры.
4. Содержание и структура организационной культуры.
5. Уровни культуры.

6. Типологии и модели организационной культуры.
7. Методы формирования и поддержания культуры.

Тема 7. Организационное поведение

1. Организационное поведение.
2. Девиантность организационного поведения. Субъекты организационного поведения.
3. Система организационного поведения.
4. Механизм организационного поведения.
5. Микроизмерение организационного поведения.
6. Групповое поведение.
7. Межгрупповое взаимодействие.
8. Макроизмерение организационного поведения.
9. Поведение организации во внешней среде.
10. Репрезентантное поведение.
11. Поведенческий маркетинг.

Тема 8. Субъекты организаторской деятельности.

1. Формы организации деятельности руководителя.
2. Организационные методы руководства.
3. Организаторские качества руководителя.
4. Профессиональные и психологические требования к личности руководителя.
5. 10 ролей руководителя по Г.Минцбергу.
6. Персонал. Штат. Кадры.
7. Направления кадрового планирования.

Тема 9. Проектирование и реорганизация организационных систем.

1. Принципы рационализации.
2. Анализ организационной структуры.
3. Организационное проектирование.
4. Реорганизация. Реинжиниринг.
5. Стратегическое развитие организаций.
6. Модели организационного развития.
7. Организационный кризис.

Примерный вариант итогового теста по дисциплине

1. Процесс стратегического планирования состоит из этапов:

☐ выбор стратегии роста, составление плана развития хозяйственного портфеля предприятия

☐ определение целей, задач, стратегий роста

☐ **выявление приоритетных проблем, определение целей, задач, стратегий**

☐ разработка бизнес-плана, программы

2. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в(во):

☐ объеме

☐ **времени осуществления**

☐ методах

☐ принципах

3. К методам создания организации относятся…

☐ функциональный, формализованный, целевой

☐ **прогнозирование, проектирование, моделирование**

☐ нормативно-функциональный, целевой, информационно-технологический, блочный

☐ технологический, процессуальный, контрольный

4. Задание

Становление, рост, зрелость, старение, упадок, обновление или смерть организации – это …

☐ стадии формирование организации

☐ этапы функционирование организации

☐ **жизненный цикл организации**

☐ способы развития организации

5. Социотехнические системы – это:

☐ **люди, участвующие в процессе производства**

☐ станки с программным управлением

☐ компьютер

☐ компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

6. Порядок управления социальными службами, правила разграничения полномочий федеральных органов и органов власти субъектов Федерации в области социального обслуживания населения – определяются в документе …

☐ **Законе РФ «Об основах социального обслуживания населения в РФ»**

☐ Законе РФ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»

☐ Законе РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

☐ Законе РФ «О дополнительных мерах по охране материнства и детства»

7. Практика управления возникла:

☐ **в XX веке, в ходе индустриализации промышленности**

☐ вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена

☐ вместе с созданием Ф. Тейлором школы научного управления

☐ вместе с возникновением системного подхода

8. Определение перспективных и текущих целей при работе с кадрами, разработка необходимых мероприятий и их практическая реализация – это …

☐ ротация персонала в социальной организации

☐ повышение квалификации в социальной организации

☐ служебная карьера в социальной организации

☐ **кадровая политика в социальной организации**

9. Социальная деятельность в системе социальных служб и учреждений организована на основании:

☐ **системного и целостного подходов**

☐ средового и целевого подходов

☐ институционального и территориального подходов

☐ деятельностного и личностного подходов

10. Сферы деятельности управления и администрирования в социальной работе:

☐ отраслевая

☐ коммерческая

☐ **социальная**

☐ политическая

11. К основным методам управления относятся…

☐ социально-экономические, социально-этические, психолого-педагогические

☐ **административные, правовые, экономические, социально-психологические, морально-этические**

☐ организационные, распорядительные, ориентационные

☐ контрольно-оценочные, проектировочно-прогностические

12. К основным административным (организационным) методам управления относятся…

☐ **оценочные, контролирующие и распорядительные**

☐ **регламентирующие, распорядительные и дисциплинарные**

☐ инструментальные, организационные и ориентирующие

☐ **диагностические, проектировочные, контролирующие**

13. Способ организации взаимодействия субъекта и объекта, отношений между людьми, их совместной деятельности в управленческом процессе – это определение …

☐ алгоритма социального управления

☐ формы социального управления

☐ ведущего признака социального управления

☐ **технологии социального управления**

14. К уровням управления относят …

☐ международный, федеральный, муниципальный

☐ институциональный, региональный, конкретного социального учреждения

☐ федеральный, территориальный, институциональный

☐ организационно-управленческий, организационно-исполнительский

15. Правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в условиях, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму управления – это ….

☐ условия социального управление

☐ **принципы социального управление**

☐ источники социального управление

☐ законы социального управление

16. Дополните: Первый шаг в процессе планирования – это **целеполагание.**..

17. Дополните: Планирование, организация, мотивация контроль – это **функции.**

18. Дополните: Менеджмент изучается как управление организацией в условиях **рыночной.** экономики.

19. Дополните: Общая цель предприятия, выражающая причину его существования – это **миссия.**

20. Дополните: Подход, основанный на представлении управления как непрерывной серии взаимосвязанных управленческих функций, называется ...

21. Дополните: Подход, основанный на комплексном рассмотрении управления,

называется **системным.**

22. Разделяемые членами организации ценности и верования – это ... уровень оргкультуры.

☐ **глубинный**
☐ поверхностный
☐ подповерхностный
☐ верхний

23. Ритуалами, мифами, героями и символами сопровождаются в организации:

☐ **ценности**
☐ уровни управления
☐ коммуникации
☐ подразделения

24. Условия развития корпоративной культуры:

☐ развитие чувства единства
☐ **развитие чувства истории и принадлежности**
☐ развитие чувства превосходства
☐ увеличение взаимодействия

25. Дополните: Принятые идеи, установки в отношении того, что хорошо и что плохо – это **ценности.**

26. Задание:
Дополните
Общие укоренившиеся ценности организации, сопровождаемые ритуалами, мифами, героями и символами – это **организационная культура**.

27. Степень взаимодействия факторов внешней среды носит название:

☐ **динамичность**
☐ совместимость
☐ интеграция
☐ взаимозависимость

28. Внешняя среда организации, учреждения представлена:

☐ **средой прямого и косвенного воздействия**
☐ первым и вторым уровнем
☐ средой прямого и обратного воздействия
☐ главным и второстепенным уровнем

29. Внешняя среда организации характеризуется:

☐ сложностью и простотой, постоянством и динамичностью
☐ **сложностью, взаимозависимостью, неопределенностью и динамичностью**
☐ определенностью и неопределенностью, динамичностью и сложностью
☐ определенностью, сложностью, интеграцией и дифференциацией

30. Логистика – это теория и практика управления ... потоками.

☐ **производственными**
☐ информационными
☐ материальными
☐ трудовыми

31. Внутренний побудитель активности, нужда в чем-либо – это:
☐ побуждение
☐ мотив
☐ потребность
☐ **мотивация**

32. Элементами системы управления являются:
☐ управленческая документация
☐ программно-аппаратные средства
☐ **структура персонала**
☐ **организационная структура**

33. Основная цель управления организацией:
☐ устранение непроизводительных потерь времени рабочих и служащих
☐ усовершенствование организационной структуры управления производством
☐ **выполнение заданной программы (проекта)**
☐ достижение минимальных затрат материалов, труда и денежных средств

34. Автором «иерархии потребностей» является:
☐ Э. Мэйо
☐ Д. Марч
☐ **А. Маслоу**
☐ М. Фоллет

Перечень тем рефератов по дисциплине:

1. Сущность и содержание организации.
2. Теория организации в системе наук.
3. Этапы развития теории организации.
4. Современные направления в развитии теории организации.
5. Организация с позиций классической школы научного управления.
6. Школа человеческих отношений об организации.
7. Системный подход в исследовании организации.
8. Ситуационный подход в теории организации.
9. Синергетический подход в исследовании организации.
10. Всеобщая организационная наука А.А. Богданова.
11. Взаимосвязь организации и самоорганизации.
12. Социальная организация как система
13. Принципы организации.
14. Законы организации.
15. Типология организаций.
16. Сущность и основные характеристика неформальной организации.
17. Сущность и основные характеристики управления в организации.
18. Жизненный цикл организации.
19. Функции организации.
20. Основные характеристики структуры организации.
21. Виды формальных организационных структур.
22. Сущность и структура организационной культуры.
23. Формирование и развитие организационной культуры.
24. Общая характеристика среды организации.
25. Внутренняя среда организации.
26. Внешняя среда организации.

27. Основные характеристики внешней среды организации.
28. Сущность и содержание информации в организации.
29. Типология коммуникаций в организации.
30. Характеристика коммуникативного процесса в организации.
31. Сущность и типология изменений в организации.
32. Модели организационного развития.
33. Организационные кризисы.
34. Основные принципы и факторы, влияющие на организационное проектирование.
35. Процесс проектирования организационных систем.
36. Методы проектирования организационных структур.
37. Основные характеристики современных организаций.
38. Особенности организаторской деятельности руководителя.
39. Тенденции развития современных организаций.
40. Реинжиниринг и управление изменениями в организации.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Представление об организационном развитии: его признаки, критерии, основные факторы.
2. Системный подход в теории организаций. Специфика естественной и искусственной модели организаций в рамках системного подхода.
3. Модель организации как открытой, закрытой и избирательно открытой системы: условия и границы применения в контексте проблемы организационного развития.
4. Модели организационного развития: возможность и границы их применения.
5. Сравнительный анализ … (на выбор обучающегося) подходов, сформированных в ходе изучения процессов организационного развития.
6. Специфика популяционно-селекционного подхода к проблеме организационного развития.
7. Представление об организационной структуре. Ее функции. Типы организационных структур и условия их формирования.
8. Соотношение принципов системного и ситуационного подходов в современной деловой организации.
9. Ситуационные переменные и логика формирования организационных структур.
10. Основные подходы к социологической диагностике организаций.
11. Организационные патологии и дисфункции в теории организаций и социологии.
12. Основные пути использования теоретических подходов в диагностике организаций.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС - 2.2.	Определяет способы решения задач, определенных в рамках поставленной цели проекта, исходя из существующих ресурсных ограничений.

ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК - 1.2.	Знает исторические, социально экономические, философские, психологические основы управления персоналом

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС - 2.2. Формирование навыка организационного проектирования	Способен проектировать организационную структуру управления с обоснованием необходимых ресурсов и с учетом ограничений	- демонстрирует знание основ организационного проектирования - умеет применять методы разработки и внедрения организационных проектов демонстрирует владение навыками разработки и реализации организационных проектов
ОПК -1.2. Понимание организационных процессов, основ разделения и кооперации труда, формирование навыка проектирования коммуникаций и делегирования полномочий	Демонстрирует навык проектирования коммуникаций, делегирования полномочий с учетом понимания организационных процессов, основ разделения кооперации труда	знает теоретические основы и методы диагностики организационных процессов, организационных форм управления, виды разделения и кооперации труда умеет анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации умеет определять цели, задачи, методы управления психологической совместимостью персонала демонстрирует навык

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		разработки технического и информационного обеспечения организационных проектов владеет навыками делегирования полномочий владеет навыками контроля за деятельностью членов команды

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Организация как процесс и состояние. Всеобщий характер организации.
2. Объект, предмет и методы теории организации.
3. Взаимосвязь теории организации со смежными областями научных знаний.
4. Теория организаций как компонент теории организации.
5. Предпосылки возникновения теории организации.
6. Основные западные концепции теории организации.
7. Вклад российских ученых в развитие теории организации.
8. Основные положения тектологии А.А. Богданова.
9. Современные подходы в исследовании организации.
10. Самоорганизация как источник порядка и развития.
11. Взаимодействие самоорганизации и организации в социальной эволюции.
12. Дезорганизация как частный случай организации.
13. Общие законы организации.
14. Специфические законы организации
15. Принципы статической организации.
16. Принципы динамической организации.
17. Социальные организации: сущность и особенности.
18. Цели, сущность и содержание социально-экономических организаций.
19. Типологии социально-экономических организаций.
20. Основные тенденции совершенствования и развития современных форм социально-экономических организаций.
21. Структурные компоненты организационной культуры.
22. Типология организационной культуры.
23. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
24. Особенности организационной культуры российских организаций.
25. Характеристика субъектов организационного поведения.
26. Рассмотрение компонентов внутренней среды организации, влияющих на организационное поведение.
27. Анализ компонентов и характеристик внешней среды, формирующих поведение организации.
28. Модели организационных изменений.
29. Сущность и особенности управления организационными кризисами.
30. Виды и этапы протекания кризисов.
31. Возможность и необходимость управления организационным кризисом.

32. Сущность и содержание организационного проектирования.
33. Методы организационного проектирования.
34. Принципы и этапы организационного проектирования.
35. Нормативное регулирование организационного проектирования.
36. Факторы, влияющие на процесс проектирования организационных систем.
37. Реорганизация организационной системы.
38. Основные аспекты деятельности руководителя.
39. Формы организации деятельности руководителя.
40. Руководитель как организатор трудового коллектива.
41. Организационные методы руководства.
42. Организаторские качества руководителя.
43. Требования к современным организациям в условиях усложнения внешней среды.
44. Особенности управления в современных организациях.
45. Влияние процессов глобализации на содержание деятельности организации и их структуру.

Пример задания на экзамен:

Задание 1.

Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За 6 лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в четыре с лишним раза увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного и социального строительства, своими силами построить кирпичный завод. И все это при неизменной численности работающих. В «Энергии» задумались над неизбежностью конверсии раньше других, и, пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, в основу которой были положены известные направления мировой экономической науки — «теория успеха» и «управление на спаде». Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научно-производственных комплексов (НПК). Для промышленности России НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов — не новинка. Но в «Энергии» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса, разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне было создано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей. В 1989 г. концерн выступил инициатором создания и учредителем 10 коммерческого банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой самостоятельности подразделений концерна. Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью и невостребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка. Концерн «Энергия» отказался от традиционной «вертикальной» (линейно-функциональной) системы командования производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий с различной численностью работников при разнообразных формах собственности. В целом «Энергия» — это акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции. Идеология фирмы, принятая в «Энергии»,— семья — гарантирует всем ее работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности. Источник: Известия. 1992. № 162 (НМ. № 31. С. 6).

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Какие внутренние переменные организации описаны в ситуации?

2. Как изменились внутренние переменные под влиянием внешних факторов?

3. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

– оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Экзамен проводится в форме публичной защиты практической работы. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо выбрать одну из тем, представленных в Разделе 4.3.2. Внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления. Исследуемый вопрос излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение. Необходимо подготовить практическую часть ответа, включающую типы и виды документов, деловых писем (не менее 7-10 примеров), отражающих специфику вопроса. Примеры текстов деловых документов должны быть подобраны из различных источников информации, в том числе с официальных сайтов организаций. В документе должны быть даны указания (пояснения) особенностей применения правил и требований документной лингвистики по исследуемому вопросу. Кроме того, необходимо представить документы с типичными ошибками, допускаемыми по исследуемому вопросу, и варианты их исправления.

Подготовить презентацию к защите (не менее 10-15 слайдов).

Защиту практической работы необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин. Результат по сдаче зачета объявляется студентам после защиты практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.
Объем реферата 7-15 стр.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Алабугин, А. А. Модели и методы управления преобразованиями предприятий в инновационной экономике знаний : учебное пособие для вузов / А. А. Алабугин, С. В. Алюков. — Санкт-Петербург : Лань, 2025. — 272 с. — ISBN 978-5-507-52054-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/469004 (дата обращения: 18.06.2026).
2. Баринов, В. А. Организационное проектирование : учебник / В. А. Баринов. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 384 с. — (Учебники для программы МВА). - ISBN 978-5-16-010992-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1893794 (дата обращения: 19.04.2025).
3. Латфуллин Г. Р. Теория организации : учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 359 с. (Высшее образование).
4. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация: учебное пособие / С. А. Лочан, Л. М. Альбитер, Ф. З. Семенова, Д. С. Петросян ; под ред. Д. С. Петросяна. — Москва : ИНФРА-М, 2026. — 196 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/19670. - ISBN 978-5-16-021571-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2230658 (дата обращения: 18.06.2026).
5. Русецкая, О. В. Теория организации : учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 391 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Бойко А. Структурные пробелы в системе государственного стратегического планирования // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 12. – С. 8–15.
2. Веснин, В.Р. Теория организации: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2016. - 272 с.
3. Демчук, О. Н. Теория организации : уч. пособие. Москва : ФЛИНТА, 2022. - 262 с. – ЭБС Лань : - URL: https://e.lanbook.com/book/232538
4. Лобарева Н.В. Теория организации и организационное проектирование. Москва : РТУ МИРЭА, 2020. - 107 с.
5. Мильнер Б.З.Теория организации: учебник: рекомендовано М-вом образования и науки РФ.. – Изд. 8-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 480 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Адизес И. Новые размышления о менеджменте. - М., «Манн, Иванов и Фербер», 2014. - 150 стр.
2. Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 198 с.
3. Дафт Р. Менеджмент. 10-е издание – СПб: Питер, 2015. – 656 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 9. – Ст. 851.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

3. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития России до 2030 года.

6.5. Интернет-ресурсы

1.http://www.ptpu.ru/default.asp – Сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»

2.http://socioline.ru – Электронная библиотека по социологии с оригинальными материалами и коллекцией тематических ссылок

3.http://www.i-u.ru – Русский Гуманитарный Интернет-Университет

4.http://novaman.ru – Сайт Школы Инновационных Менеджеров

5.Бесплатная электронная Интернет-библиотека по всем областям знаний. – Режим доступа: http://www.zipsites.ru/

6.Российский федеральный образовательный портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.edu.ru/

7.Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/

8.Словари и энциклопедии ON-Line. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/

9.Федеральный образовательный портал [Электронный ресурс]. – http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/206860.html

6.6. Иные источники

1. Кистень А.М., Москалев И.Е. Методы спецназа для руководителей. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.

2. Нив Генри Р. Пространство доктора Деминга: Принципы построения устойчивого бизнеса. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 220 с.

3. Глобальные дисбалансы и кризисные явления в мировой экономике. Часть I = Global imbalances and world economic crisis. Part I / [под ред. А.И. Бажана (отв. ред.) и др.] . – М.: Ин-т Европы РАН : Рус. сувенир, 2013. – 128 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/

При обучении лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалида учебный процесс организован в 103 аудитории, расположенной на 1 этаже. Данный этаж доступен для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Имеется визуальная и тактильная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в архитектурном пространстве 1 этажа образовательной организации. В аудитории 103 в случае необходимости может быть оборудовано место для обучающихся с нарушением

опорно-двигательного аппарата. Увеличен размер зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличена ширина прохода между рядами столов. Стол для лица с нарушением опорно-двигательного аппарата располагается в ряду у дверного проема. Аудитория оснащена техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения и звукоусиления, экран, доступ в сеть Интернет, мобильная точка доступа (лицу с ОВЗ или инвалиду для обучения предоставляется персональный ноутбук с программой увеличения изображения, контрастного представления информации).

Рядом с аудиторией 103 имеется помещение санитарно-гигиенической комнаты, доступной для маломобильных обучающихся.