

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

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления информационными процессами

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры управления  
информационными процессами  
Протокол от «21» июня 2017 г. № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.8.2 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СИСТЕМАМИ**

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

*(краткое наименование дисциплины)*

**38.04.04 «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

*(код, наименование направления подготовки)*

**РЕПУТАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И  
МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

*(направленность (профиль))*

магистр

*(квалификация)*

заочная

*(форма обучения)*

Год набора - 2017

Москва, 2017 г.

**Автор–составитель:**

Доктор филологических наук, профессор Слышкин Г.Г.

**Заведующий кафедрой:**

Заведующий кафедрой управления информационными процессами доктор социологических наук, профессор Силкин В.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	6
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	18
6.1. Основная литература.....	18
6.2. Дополнительная литература .....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	18
6.4. Нормативные правовые документы .....	18
6.5. Интернет-ресурсы .....	18
6.6. Иные источники .....	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	19

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

**1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.8.2 Управление организационными системами обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике	ПК-5.3	Владение современными методами принятия решений и их реализации на практике.
ПК-8	владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности	ПК-8.2	Владение современными методами управления операциями в различных сферах деятельности.
ПК-13	способностью критически оценивать информацию и конструктивно принимать решение на основе анализа и синтеза	ПК-13.2	Способность конструктивно принимать решение на основе системного анализа и синтеза.

**1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:**

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	ПК-5.3	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• современных методов и приемов диагностики и анализа социально-экономических проблем;</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обосновывать стратегию по решению имеющихся проблем;</li> <li>• оценивать эффективность различных вариантов управленческих решений;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять современный маркетинговый инструментарий;</li> </ul> на уровне следующих навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>• принятия управленческих решений и разработки стратегии их практической реализации.</li> </ul>
-	ПК-8.2	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• обосновывать стратегию по решению имеющихся проблем;</li> <li>• оценивать эффективность различных вариантов управленческих решений;</li> </ul> на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработки проектов, программ в интересах государственного и муниципального управления.</li> </ul>
-	ПК-13.2	на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать состояние системы управления и возможности социальных механизмов в оптимизации управленческого воздействия; анализировать функции управления с учетом факторов неопределенности и оценки возможных последствий;</li> <li>• использовать результаты научных исследований для обоснования принимаемых управленческих решений;</li> </ul> на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>• определения последовательности действий, видов привлекаемых ресурсов и способов коммуникации, позволяющих оценить взвешенность и конструктивность принимаемых решений.</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость **Б1.В.ДВ.8.2 Управление организационными системами** составляет 3 зачётные единицы, 108 часов. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 16 часов: лекции – 6 часа, практические занятия – 10 часов. Самостоятельная работа составляет 88 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.ДВ.8.2 Управление организационными системами** изучается на 3 курсе в 5 семестре, является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 учебного плана магистерской программы «Репутационные технологии в государственном и муниципальном управлении» по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина **Б1.В.ДВ.8.2 Управление организационными системами** опирается на следующие дисциплины специализированной магистерской подготовки по программе «Репутационные технологии в государственном и муниципальном управлении» по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»:

- Б1.Б.2 «Теория и механизмы современного государственного управления» (1 курс);
- Б1.В.ОД.1 «Система государственной службы Российской Федерации» (1 курс);

## 3. Содержание и структура дисциплины

## Структура дисциплины

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов					Форма* текущего контроля
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР (КСР)	
			Л	ПЗ	ЛР		
1.	Раздел 1. Методология теории управления организационными системами	48	4	-	-	44	Т
1.1.	Цели и задачи дисциплины «Управление организационными системами». Понятийный аппарат теории управления организационными системами	24	2	-	-	22	Т
1.2.	Элементы теории управления организационными системами. Цель и трудности целеполагания. Модель и моделирование в теории управления организационными системами	24	2	-	-	22	Т
2.	Раздел 2. Построение механизмов управления организационными системами	56	-	8	-	48	Д
2.1.	Механизмы стимулирования в организационных системах	14	-	2	-	12	Д
2.2.	Механизмы планирования в организационных системах	14	-	2	-	12	Д
2.3.	Механизмы информационного управления в организационных системах	14	-	2	-	12	Д
2.4.	Механизмы формирования оптимальных структур управления	14	-	2	-	12	Д
Всего		104	4	8	-	92	
	Подготовка и сдача зачета	4	-	-	-	4	-
Итого:		108	4	8	-	96	Зачет

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

## Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
-------	-----------------------------	---------------------------

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.1.	Цели и задачи дисциплины «Управление организационными системами». Понятийный аппарат теории управления организационными системами	Задачи управления организационными системами. Модели принятия решений. Элементы теории игр. Классификация задач управления организационными системами.
1.2.	Элементы теории управления организационными системами	Элементы теории управления организационными системами. Механизмы планирования. Механизмы налогообложения и ценообразования. Многоканальные механизмы. Механизмы стимулирования снижения издержек
2.1.	Механизмы стимулирования в организационных системах	Механизмы стимулирования в организационных системах. Постановка задачи стимулирования. Базовые механизмы стимулирования. Механизмы стимулирования в многоэлементных системах. Распределенный контроль
2.2.	Механизмы планирования в организационных системах	Механизмы планирования в организационных системах. Информационная неопределенность в организационных системах. Постановка задачи управления в организационных системах с сообщением информации. Механизмы распределения ресурса. Механизмы внутренних цен. Механизмы экспертизы. Базовая модель теории контрактов. Конкурсные механизмы
2.3.	Механизмы информационного управления в организационных системах	Механизмы информационного управления в организационных системах. Модель информационного управления. Рефлексивные игры. Информационное равновесие. Прикладные модели информационного управления
2.4.	Механизмы формирования оптимальных структур управления	Механизмы формирования оптимальных структур управления. SWOT-анализ. Задачи формирования организационных иерархий. Модели организационных структур. Общая модель иерархии управления. Оптимальные древовидные структуры

#### **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.**

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.ДВ.8.2 Управление организационными системами** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
1.1.	Цели и задачи дисциплины «Управление организационными системами». Понятийный аппарат теории управления организационными системами	тест
1.2.	Элементы теории управления организационными системами	тест
2.1.	Механизмы стимулирования в организационных системах	диспут
2.2.	Механизмы планирования в организационных системах	диспут
2.3.	Механизмы информационного управления в организационных системах	диспут
2.4.	Механизмы формирования оптимальных структур управления	диспут

**4.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):** в устной форме по вопросам.

##### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

###### *Вопросы к зачету*

###### *по дисциплине «Управление организационными системами»*

1. Цели и задачи дисциплины «Управление организационными системами».
2. Понятийный аппарат теории управления организационными системами
3. Задачи управления организационными системами.
4. Модели принятия решений.
5. Элементы теории игр.
6. Классификация задач управления организационными системами.
7. Элементы теории управления организационными системами.
8. Механизмы планирования.
9. Механизмы налогообложения и ценообразования.
10. Многоканальные механизмы.
11. Механизмы стимулирования снижения издержек
12. Механизмы стимулирования в организационных системах.
13. Постановка задачи стимулирования.
14. Базовые механизмы стимулирования.
15. Механизмы стимулирования в многоэлементных системах.
16. Распределенный контроль
17. Механизмы планирования в организационных системах.
18. Информационная неопределенность в организационных системах.



19. Постановка задачи управления в организационных системах с сообщением информации.
20. Механизмы распределения ресурса.
21. Механизмы внутренних цен.
22. Механизмы экспертизы.
23. Базовая модель теории контрактов.
24. Конкурсные механизмы
25. Механизмы информационного управления в организационных системах.
26. Модель информационного управления.
27. Рефлексивные игры.
28. Информационное равновесие.
29. Прикладные модели информационного управления
30. Механизмы формирования оптимальных структур управления.

**4.3.1. Перечень компетенций 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
ПК-5	владением современными методами диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методами принятия решений и их реализации на практике	ПК-5.3	Владение современными методами принятия решений и их реализации на практике.
ПК-8	владением принципами и современными методами управления операциями в различных сферах деятельности	ПК-8.2	Владение современными методами управления операциями в различных сферах деятельности.
ПК-13	способностью критически оценивать информацию и конструктивно принимать решение на основе анализа и синтеза	ПК-13.2	Способность конструктивно принимать решение на основе системного анализа и синтеза.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
---------------------------	-----------------------	---------------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-5.3	Знает технологии, методы принятия решений в сфере регулирования внешнеэкономической, внешнеполитической деятельности Умеет разрабатывать и обосновывать управленческие решения в сфере регулирования внешнеэкономической, внешнеполитической деятельности Владеет навыком критической оценки эффективности различных вариантов решений по экономическим и социальным проблемам в сфере регулирования внешнеэкономической, внешнеполитической деятельности, гуманитарного сотрудничества .	Анализирует, сравнивать, схематически изображает современные методы и результаты принятия решений; Формулирует, систематизирует, сопоставляет современные методы принятия решений Самостоятельно создает и описывает все этапы процедуры разработки, принятия и реализации управленческих решений для решения проблем сфере регулирования внешнеэкономической, внешнеполитической деятельности, гуманитарного сотрудничества. Самостоятельно осуществляет выбор стратегии и обосновывает целесообразность ее использования для решения конкретной проблемы в сфере регулирования внешнеэкономической, внешнеполитической деятельности, гуманитарного сотрудничества
ПК-8.2	Знает алгоритмы, методы и инструменты управления процессами в общественно-политической сфере; Умеет выявлять проблему и условия ее решения Владеет навыком разработки стратегий, проектов, программ в общественно-политической сфере	Называет основных заинтересованных лиц проекта; нормативно-правовую базу, проекта Выявляет проблему и предлагает план алгоритм ее решения: ставит цель, выявляет задачи, показатели и индикаторы. Предлагает стратегии управления ресурсами проекта, на основе идентификации рисков, выбора принципов
ПК-13.2	Осуществлять преобразование полученной информации, на основе осмысления процессов, событий и явлений, определяющих направленность принимаемых решений. Обращаться к различным источникам информации. Отражать элементов внутренней и внешней критической оценки используемой информации.	Осуществляет преобразование полученной информации, на основе осмысления процессов, событий и явлений, определяющих направленность принимаемых решений. Обращение к различным источникам информации. Отражение элементов внутренней и внешней критической оценки используемой информации.

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

##### Вопросы для самопроверки и литература Вопросы для самопроверки и литература

№ Раздела темы	Вопросы для самопроверки	Список литературы
<b>Раздел 1. Методология теории управления организационными системами</b>		
1.1.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите и кратко охарактеризуйте три основных уровня описания системы.</li> <li>2. Назовите основные задачи теории управления организационными системами.</li> <li>3. Назовите основные типы ресурсов, которыми система может обмениваться со средой.</li> <li>4. Российский ученый, специалист по минералогии Е.С. Федоров доказал, что существует только 230 типов кристаллической решетки, но, тем не менее, любое вещество при определенных условиях может кристаллизоваться. Почему мы относим этот факт к одной из предпосылок возникновения системного подхода?</li> <li>5. Чем отличается подсистема от элемента?</li> <li>6. Чем с точки зрения теории управления организационными системами будет паспорт по отношению к человеку?</li> <li>7. Чем с точки зрения теории управления организационными системами будут вдыхаемый кислород и выдыхаемый углекислый газ по отношению к системе «человек»?</li> <li>8. Пр продемонстрируйте принцип иерархичности системного подхода на примере системы «завод».</li> <li>9. Что такое «вход системы»?</li> <li>10. Что такое «выход системы»?</li> <li>11. Что такое «дискретная система»?</li> <li>12. Приведите пример вербальной модели и назовите оригинал, по отношению к которому создана эта модель.</li> </ol>	<p>Основная литература: №1-3 Дополнительная литература: № 1-3 Интернет-ресурсы №1-4</p>
1.2.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите функции, которые могут выполняться моделями.</li> <li>2. Каковы причины использования моделей вместо реальных объектов?</li> <li>3. Каковы различия между моделью и оригиналом?</li> <li>4. Каким образом возникновение системного подхода связано с проблемой переизбытка информации в современном мире?</li> <li>5. Каких систем существует больше – открытых, закрытых или изолированных? Почему?</li> <li>6. Как называется совокупность объектов, изменение свойств которых влияет на систему, и объектов, чьи свойства меняются в результате поведения системы?</li> </ol>	<p>Основная литература: №1-3 Дополнительная литература: № 1-3 Интернет-ресурсы №1-4</p>

	<p>7. Как называются модели, играющие роль образца, на основании которого создается оригинал?</p> <p>8. Как называются модели, фиксирующие свойства или поведение реально существующих объектов?</p> <p>9. Какие из названных систем относятся к дискретным: «человек», «вселенная», «одноразовый шприц», «фирма», «компьютер»? Почему?</p> <p>10. В чем разница между описательной и нормативной моделями. Проиллюстрируйте на примерах.</p> <p>11. В чем состоит принцип иерархичности системного подхода?</p>	
<b>Раздел 2. Построение механизмов управления организационными системами</b>		
2.1.	<p>1. Механизмы стимулирования в организационных системах.</p> <p>2. Этапы и правила мозгового штурма.</p> <p>3. Преимущества метода коллективной генерации идей.</p> <p>4. Недостатки метода коллективной генерации идей.</p> <p>5. Трудности при проведении метода коллективной генерации идей.</p>	<p>Основная литература: №1-3</p> <p>Дополнительная литература: № 1-3</p> <p>Интернет-ресурсы №1-4</p>
2.2.	<p>1. Механизмы планирования в организационных системах.</p> <p>2. Заочность, анонимность, многоэтапность как основные характеристики метода Дельфи.</p> <p>3. Роль организационной группы в методе Дельфи.</p> <p>4. Отбор экспертов в методе Дельфи.</p> <p>5. Математическая и аналитическая обработка экспертных оценок в методе Дельфи.</p> <p>6. Преимущества и недостатки метода Дельфи.</p>	<p>Основная литература: №1-3</p> <p>Дополнительная литература: № 1-3</p> <p>Интернет-ресурсы №1-4</p>
2.3.	<p>1. Методы целеполагания: дерево целей и дерево альтернатив.</p> <p>2. SMART-критерии целеполагания: конкретность цели, измеримость цели, достижимость цели, значимость цели, соотнесенность цели с конкретным сроком.</p> <p>3. Алгоритм построения дерева целей.</p> <p>4. Алгоритм построения дерева альтернатив</p>	<p>Основная литература: №1-3</p> <p>Дополнительная литература: № 1-3</p> <p>Интернет-ресурсы №1-4</p>
2.4.	<p>1. Механизмы формирования оптимальных структур управления.</p> <p>2. SWOT-анализ.</p> <p>3. PEST-анализ и его разновидности.</p> <p>4. SNW-анализ.</p> <p>5. Анализ пяти сил Портера</p>	<p>Основная литература: №1-3</p> <p>Дополнительная литература: № 1-3</p> <p>Интернет-ресурсы №1-4</p>

### **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 в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### ***Виды самостоятельной работы:***

- составления компендиума;
- подготовка дискуссии (круглого стола) по заданной теме;
- разработка групповых проектов;
- написание эссе;
- обзор интернет-сайтов и разработка каталога интернет-ресурсов по заданной теме;
- обзор периодической литературы.

### ***Составление компендиума***

Компендиум (compendium) – краткое руководство, конспект. Компендиум по дисциплине представляет собой самостоятельно подобранный студентом из периодической литературы, интернет-ресурсов материал, кратко законспектированный, иллюстрирующий научный/практический взгляд на исследуемую проблему. Для составления компендиума необходимо:

- осуществить анализ периодической литературы и интернет-ресурсов;
- выбрать наиболее интересную для студента тему (возможно по согласованию с преподавателем);
- отобрать наиболее соответствующие проблеме материалы, характеризующие различные подходы и авторские позиции;
- законспектировать (сделать «выжимки») из источника, раскрывающие замысел автора, его позицию;
- интегрировать собранные материалы в единый содержательный блок.

### ***Подготовка дискуссии (диспута)***

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

### ***Работа студента в разработке групповых проектов***

Работа студента в разработке проекта предполагает активное участие каждого, выполнение им переданных группой работ, направленных на достижение поставленной преподавателем цели.

Работа студента в групповой работе предполагает:

- определение студентом зоны (сферы) работ в рамках группового проекта;
- разработку технического задания на проведение работы;
- постоянную взаимосвязь с другими участниками группы в целях достижения согласия и выполнения работы.

При организации обучения по дисциплине «Взаимодействие государственных и общественных институтов» преподаватель должен обратить особое внимание на организацию практических занятий и лабораторных работ и самостоятельной работы

студентов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения практических занятий и лабораторных работ необходимо активно использовать методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу. Задача преподавателя состоит в максимальном отказе от роли лектора, его функции состоят, главным образом, в модерации дискуссий. Материалы для занятий необходимо обновлять ежегодно, учитывая изменяющиеся условия. При чтении лекций и проведении практических занятий и лабораторных работ используются презентации.

**Презентация** – это передача информации в виде изложения различных теорий, методологических подходов с использованием информационных ресурсов. Формы презентации различны и могут варьироваться от обычной лекции (доклада) до некоторого вовлечения аудитории в процесс через вопросы и участие в дискуссии. Презентация наиболее часто используется в практической деятельности государственных и муниципальных служащих.

Метод используется для обучения какому-либо конкретному аспекту теории или методологии и для моделирования постепенного подхода к решению задачи. Может быть использован при проведении семинара-дискуссии, выступлении с докладом, проведении ролевых и деловых игр, защите курсового проекта и т.п. Этапы процесса: определение содержания материала и цели презентации; составление примерного плана презентации; разработка системы наглядного материала, иллюстрирующего материал презентации; подведение итогов, изложение самых главных моментов представленного материала и его наглядных иллюстраций; обсуждение (вопросы – ответы); выявление достоинств и недостатков проведенной презентации.

**Демонстрация и толкование нормативно-правовых актов** – это представление участникам игры, семинара и т.п. методологии выполнения чего-либо. Метод используется: для обучения какому-либо конкретному навыку или способу и для моделирования постепенного подхода к поставленной цели. Преимущества метода: легко сконцентрировать внимание аудитории на чем-либо существенном; определяет варианты практического использования метода; активно вовлекает слушателей в процесс обучения при самостоятельном использовании этого метода.

Этапы процесса: установление цели демонстрации; представление материалов, предназначенных для использования; непосредственно сама демонстрация; обсуждение демонстрации в аудитории (вопросы – ответы); подведение итогов. При реализации дисциплины «Взаимодействие государственных и общественных институтов» используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий, которые могут и должны проводиться вместо обычного опроса студента:

- круглый стол (дискуссия, дебаты);
- мозговой штурм (мозговая атака);
- ролевые игры (разыгрывание ролей);
- кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций);
- метод проектов;
- работа в малых группах.

**Круглый стол** организуется следующим образом:

- преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
  - вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
  - для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (юрист, социолог, психолог, экономист) либо эту роль играет сам преподаватель;
  - в ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности;
  - выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются.
- Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

**Дискуссия**, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется в дисциплине «Взаимодействие государственных и общественных институтов» как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- *Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

- *Методика «клиники»* – каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно представив на открытое обсуждение свой «диагноз» поставленной проблемной ситуации. Затем это решение оценивается как преподавателем (руководителем), так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «принимается – не принимается».

- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.

- *Свободно плавающая дискуссия* – когда группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, когда участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

В основе **«круглого стола»** в форме **«дебатов»** организуемое как свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному студентами тематическому тезису, эта форма «круглого стола» посвящена получению однозначного ответа на поставленный вопрос – «да» или «нет». Причем одна группа – утверждающие – является сторонниками положительного ответа, а другая группа – отрицающие – сторонниками отрицательного. Внутри каждой из групп могут образовываться две подгруппы: одна подгруппа – подбирает аргументы, а вторая – разрабатывает контраргументы. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников.

**Метод «мозгового штурма»** – оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых нереалистичных. После чего из числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Мозговой штурм — один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Используется для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач при тупиковых или проблемных ситуациях.

Сущность метода заключается в том, что процесс выдвижения, предложения идей отделен от процесса их критической оценки и отбора. При этом используются разнообразные приемы «включения» фантазии, для лучшего использования «чисто человеческого» потенциала в поиске решений. Например, иногда используется привлечение неспециалистов, которые могут благодаря неосведомленности сделать «безумные» предложения, которые в свою очередь стимулируют воображение «специалистов». Оптимальный состав группы от 6 до 12 человек.

**Ролевые игры (разыгрывание ролей).**

**Ролевая игра** – это организация занятий, при которой несколько участников



разыгрывают роли по сценарию, связанному с темой изучения. Использование метода:

- помогает сформировать или изменить отношение участников к тому или иному вопросу;
- позволяет участникам опробовать различные варианты решений и альтернативные подходы;
- предоставляет возможность увидеть последствия своих действий и их воздействие на других;
- дает возможность увидеть, как иные люди могут вести себя и что они могут чувствовать, находясь в сходной ситуации;
- создает благоприятную обстановку для обсуждения и исследования проблем, о которых участникам может быть не очень удобно говорить применительно к реальной жизни.

**Разбор ситуации** – это изложение гипотетической ситуации, которое используется для анализа и обсуждения. Этот метод стимулирует дискуссии и обсуждения в группах, совместные поиски новых путей работы. Метод используется для обсуждения различных проблем и развивает навыки коллективной работы над разрешением и преодолением трудностей.

Этапы процесса: описание конкретной ситуации, детальное ознакомление с ситуацией; формулирование проблемы, которую надо разрешить и вопросов для обсуждения, подготовка к обсуждению и поиск путей решения проблемы; изложение подготовленных предложений или вариантов ответов на вопросы; обсуждение предложенных вариантов решений; обобщение результатов занятий и подведение итогов.

**Деловая игра (кейс)** – это способ рассмотреть реальную управленческую ситуацию. Предполагает анализ информации в изучаемом объекте, постановку проблемы, поиск решений, составление (отбор) предлагаемых путей решения проблемы, формирование цели в виде программы (действий). Данный метод привязывает дискуссию к реальным фактам, с которыми участникам игры в той или иной мере доведется иметь дело на практике. Деловая игра позволяет магистрантам осмыслить механизм и средство решения актуальных проблем, попробовать себя в роли менеджера, руководителя, ответственного за принятие решений. Кейс- метод не ограничивается лишь совместным обсуждением проблемы в учебной аудитории, предполагает реализацию следующих шагов:

- индивидуальную подготовку участников к обсуждению конкретной ситуации (сбор информации) по обсуждаемой проблеме;
- предварительное неформальное обсуждение кейс-ситуации в активной группе одногруппников (однокурсников);
- кейс-обсуждение под руководством преподавателя;
- письменная контрольная работа с использованием кейса.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам. Студенты могут установить электронный диалог с преподавателем, выполнять посредством него контрольные задания. В качестве оценочных средств на протяжении семестра используются тестовые задания.

## **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. Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике. Основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга: Учебное пособие. – М.: Либроком, 2015.
2. Бочарников В.П., Бочарников И.В., Свешников С.В. Основы системного анализа и управления организациями. Теория и практика: Учебное пособие. — М.: Издательство: ДМК Пресс, 2014.
3. Райченко А.В. Общий менеджмент. Учебник (Серия: Учебник для программ МВА). – М.: Издательство Инфра-М., 2015.

### **6.2. Дополнительная литература.**

4. Герасимов Б.И. Основы теории системного анализа: качество и выбор: Учебное пособие. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011.
5. Дрогобыцкий И.Н. Системный анализ в экономике: Учебное пособие. – М.: Юнити, 2011.
6. Касьянов В.С. Системный анализ в менеджменте: Учебное пособие. – М.: Издательство «КноРус», 2011.
7. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления: Учебное пособие. – М.: Издательство «Омега – Л», 2014.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

### **6.4. Нормативные правовые документы**

### **6.5. Интернет-ресурсы**

8. <http://www.sistemanaliz.ru/> – Системный анализ, подход, интеллектуальные технологии системного анализа
9. <http://www.isa.ru/> – сайт Института системного анализа РАН
10. <http://victor-safronov.narod.ru/> – персональный сайт Виктора Сафронова. Содержит учебные, методические, образовательные и познавательные материалы о системном анализе и смежных областям.
11. <http://ias.iot.ru/> – Сайт методической поддержки системы информационно-аналитической поддержки принятия решений в сфере образования
12. <http://elibrary.ru/> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
13. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru/) / - Российская национальная библиотека
14. [www.nns.ru](http://www.nns.ru/) / -Национальная электронная библиотека
15. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru/) / - Российская государственная библиотека
16. [www.biznes-karta.ru](http://www.biznes-karta.ru/) / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
17. [www.rbs.ru](http://www.rbs.ru/) / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
18. [www.aport.ru](http://www.aport.ru/) / - Поисковая система
19. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru/) / - Поисковая система
20. [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru/) / - Поисковая система
21. [www.businesslearning.ru](http://www.businesslearning.ru/) / - Система дистанционного бизнес образования
22. [www.test.specialist.ru](http://www.test.specialist.ru/) / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
23. <http://www.consultant.ru/> - Консультант плюс
24. <http://www.garant.ru/> - Гарант

## **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](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.